



De hbo-theoloog tussen ideaal en werkelijkheid

Onderzoeksrapport Lectoraat Geloven in Context

Rinke van Hell, Jan Marten Praamsma, Teus van de Lagemaat, Rene Erwich
december 2017



Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
Leeswijzer.....	5
2. Methode.....	6
3. Geloofsbeleving.....	7
3.1 Uitleg code	7
3.2 Verschillende situaties aan de hand van fragmenten	7
3.3 Niet-helpende handelingswijzen	9
3.5 Tips en tops	10
4. Positie.....	11
4.1 Uitleg code	11
4.2 Verschillende situaties aan de hand van fragmenten	11
4.3 Niet-helpende handelingswijzen	22
4.4 Helpende handelingswijzen	23
4.5 Tips en tops	25
5. Hermeneutiek	27
5.1 Uitleg code	27
5.2 verschillende situaties aan de hand van fragmenten	28
5.3 Niet-helpende handelingswijzen	32
6. Conclusies: De riskante leerweg	36
Geraadpleegde literatuur	41

1. Inleiding

Sinds november 2014 onderzoekt het lectoraat Geloven in Context van de opleidingen Godsdienst Pastoraal Werk en Leraar Godsdienst/Levensbeschouwing aan de Christelijke Hogeschool Ede de beroepsidentiteit van de hbo-theoloog in een veranderende context. In eerdere fases van het onderzoek zijn al verschillende factoren naar voren gekomen die een rol spelen in de leerweg en het functioneren van de (beginnende) GPW'er en GL'er.¹ Tegelijkertijd is er nog veel onduidelijk. Waar doet zich nu echt spanning voor in de beroepscontext? Welke competenties zijn cruciaal? Uit voorgaande onderzoeken bleek de hermeneutische competentie een grote rol te spelen. Maar is deze competentie nu echt doorslaggevend in de beroepspraktijk? En hoe gaan professionals daar in de praktijk mee om? Daarom is besloten in de laatste fase van het lectoraatsonderzoek verschillende startende professionals te volgen. We wilden daarmee te weten komen hoe startende professionals in de praktijk omgaan met de uitdagingen van het beroep. In het bijzonder hoopten we meer zicht te krijgen op de eerste periode na het afstuderen, omdat dat wellicht aanknopingspunten biedt voor het verbeteren van de opleiding.

De hoofdvraag van het lectoraat Geloven in Context zoals geformuleerd in het onderzoeksplan luidt: "Op welke wijze kan de hbo-theoloog als startende professional de effecten van een veranderende culturele context verbinden met zijn beroepsidentiteit en professionele handelen?". In relatie tot deze hoofdvraag zijn een zestal deelvragen geformuleerd. Dit deelrapport biedt antwoord op de deelvragen 5a en 5b van het onderzoeksplan:

- 5) a) Op welke wijze ervaren hbo-theologen in onderscheiden beroepsdomeinen hun beroepsidentiteit en hoe waarderen zij deze?
- 5) b) In hoeverre ervaren hbo-theologen in onderscheiden beroepsdomeinen een discrepantie tussen beleefde en geleefde beroepsidentiteit?

Deze deelvragen moeten nadrukkelijk begrepen worden in samenhang met de hoofdvraag. De beroepsidentiteit waar in deze deelvragen sprake van is, wordt in hoge mate bepaald en gevoed door de context. Dat blijkt ook uit de resultaten van dit deelonderzoek. In hoofdstuk 7 en 8 zullen we de gevonden resultaten dan ook nadrukkelijk verbinden met de culturele context waarin de hbo-theoloog leeft en werkt.

De professionals die deelnamen aan het onderzoek hebben een schrijfpdracht gemaakt waarin ze een aantal vragen hebben beantwoord over hun beroepsvisie, hun functioneren en de dagelijkse problemen en dilemma's waar ze mee te maken krijgen. Daarna hielden ze gedurende ongeveer acht weken een dagboek bij (in de periode december 2016 - januari 2017 met uitloop naar februari). Deze schrijfpdrachten en dagboeken zijn door de onderzoekers gecodeerd en geanalyseerd, om te komen tot 'sensitizing concepts' die een rol spelen bij de ontwikkeling van een beroepsidentiteit. Het doel daarbij was om vanuit het onderzoeksmateriaal via kwalitatieve analyse te komen tot het vaststellen van de meest bepalende aspecten. Hierbij bleken drie hoofdthema's grote impact te hebben op de beleving van beroepsidentiteit: de worsteling met de hermeneutische competentie, het verschil in geloofsbeleving tussen de professionals en de mensen waar zij mee werken (hetzij leerlingen of gemeenteleden) en hun eigen positie binnen de organisatie waarin ze werkzaam zijn.

Deze rapportage biedt een uitgebreide beschrijving van dit deelonderzoek en de belangrijkste resultaten, conclusies en aanbevelingen voor de opleidingen en het werkveld. Deze onderwerpen

¹ Zie o.a. de essaybundel *Grensgangers* (Erwich & Praamsma, 2016) en de onderzoeksrapportage *Van binnen naar buiten en vice versa* (Erwich et al, 2016).

noemen we ‘knooppunten’ en op basis van de ervaringen van de onderzochte professionals werken we uit wat helpende of juist niet-helpende handelingsmogelijkheden zijn in deze situatie. Op deze manier hopen we enerzijds de kennis rondom de beroepsidentiteit van de hbo-theoloog te versterken en anderzijds onze studenten, alumni, collega’s en andere professionals in het werkveld praktische handvaten te bieden om hun beroepsidentiteit te versterken.²

Het onderzoek werd uitgevoerd door leden van de kenniskring samen met een aantal collega’s uit de opleidingen Godsdienst Pastoraal Werk en Leraar Godsdienst/Levensbeschouwing aan de Christelijke Hogeschool Ede. Deze collega’s begeleidden elk voor hun eigen domein de startende professionals waar nodig, onderhielden de communicatie, et cetera. Ook werkten deze collega’s mee aan de codering en analyse van de schrijfofdrachten.

De leiding van het onderzoek was in handen van René Erwich (lector tot 15 sept. 2017) en Rinke van Hell (kenniskringlid, interim-lector vanaf september 2017). Verder namen als onderzoekers deel Teus van de Lagemaat (kenniskringlid), Jan Marten Praamsma (kenniskringlid), Jeannette de Korte (docent specialisatie Pastoraat), Hendrik Jan de Bie (docent specialisatie Voorganger), Jan van der Plas (docent specialisatie Missionaire Presentie), Sabine van der Heijden (docent specialisatie Gemeente Opbouw) en Harmen Jan Terwel (docent specialisatie Leraar Godsdienst/Levensbeschouwing).

² Zie ook de praktische toolkit op theologietoolkit.netvalley.nl.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt de methode van onderzoek besproken; in hoofdstukken 3 tot en met 5 worden de resultaten per knooppunt weergegeven; in hoofdstuk 6 worden de resultaten verbonden met theoretische overwegingen die in eerdere fasen van het onderzoek naar voren zijn gekomen³ en worden praktische conclusies getrokken en aanbevelingen gedaan.

³ Het lectoraat Geloven in Context werkt volgens een Grounded Theory benadering waarbij op basis van onderzoek in verschillende cycli gewerkt wordt aan een theoretisch model van de beroepsidentiteit van de hbo-theoloog. Dit deelonderzoek is onderdeel van zo'n cyclus en biedt belangrijke aanknopingspunten om het uiteindelijke model te presenteren.

2. Methode

Er is gekozen voor een selectieve steekproef onder beginnende hbo-theologen in alle profielen van de opleiding (Missionaire Presentie, Pastoraal Agogisch Werk, Gemeenteopbouw, Voorganger, Leraar GL). Alle hbo-theologen waren 1 tot 4 jaar werkzaam als kerkelijk werker of leraar Godsdienst/Levensbeschouwing. Respondenten zijn gekozen uit de alumni uit de jaren 2012-2016 van de opleidingen theologie van de hogescholen Windesheim, Fontys en CHE van wie de werksituatie bekend was.⁴ Gedurende deze selectiefase is zoveel mogelijk gezocht naar variatie als het gaat om gevolgde opleiding (Ede of niet-Ede) en evenwicht als het gaat om sekse, voltijd/deeltijd, kerkelijke verscheidenheid en werken in het verlengde van de onderscheiden vijf opleidingsprofielen.⁵

Voorafgaand aan het onderzoek zijn alle startende professionals uitgenodigd voor een bezoek aan de CHE. Tijdens dit bezoek kreeg men uitleg over het onderzoek en werd kennisgemaakt met de collega's die voor hun eigen domein optraden als onderzoeksbegeleider. Na deze start leverden deze professionals als eerste de schrijfpdracht in met een sample van hun dagboek. Deze werden op bruikbaarheid gecontroleerd door de kenniskring en eventuele feedback werd gecommuniceerd via de begeleiders vanuit de domeinen. Na inlevering van de dagboeken is de codering ter hand genomen met gebruikmaking van Dedoose.⁶ De eerste codering in Dedoose vond plaats door de onderzoeksbegeleiders samen met leden van de kenniskring. Opvallende punten werden genoteerd in memo's. Vervolgens zijn in twee gezamenlijke sessies code's definitief ontwikkeld en gekalibreerd. In deze fase werd vooral gezocht naar codes die konden worden ontleend aan het APS-model (zie hoofdstuk 6⁷). Vervolgens hebben de onderzoeksbegeleiders alle verslagen gecodeerd, ondersteund door de leden van de kenniskring. Al snel werd in de analyse duidelijk dat de botsingen die zichtbaar werden betrekking hadden op een drietal centrale thema's, die we 'knooppunten' hebben genoemd. Hierna heeft de kenniskring een aparte analysesessie gehad waarbij de belangrijkste bevindingen zijn genoteerd en besloten is om m.n. de knooppunten met het oog op kennisdeling uit te werken tot een "toolkit" voor beginnende hbo-theologen. Alle dagboeken zijn daarna nogmaals gecodeerd voor deze knooppunten waarna deze fragmenten in de kenniskring verder zijn geanalyseerd aan de hand van een nadere inhoudsanalyse. Dit is verwerkt tot de kern van dit onderzoeksrapport (hoofdstukken 3-5).

⁴ Voor de CHE gebeurde dit op basis van een vooronderzoek onder deze alumni waarbij hun werksituatie in kaart werd gebracht (september 2016). Aanvullend zijn door contactpersonen van Fontys en Windesheim namen van alumni aangereikt die voor deelname aan het onderzoek in aanmerking kwamen.

⁵ Dit betekende dat alumni gericht op profiel zijn aangezocht. Dit leverde tot een goede spreiding op de meeste factoren. Uiteindelijk bleek slechts een RK-alumnus van Windesheim/Fontus bereid tot deelname, wat enigszins wordt gecompenseerd door deelname van meerderen uit de breedte van de Protestantse Kerk.

⁶ Zie www.dedoose.com.

⁷ Zie ook de uitleg van het model in Erwich (2014).

3. Geloofsbeleving

3.1 Uitleg code

De code 'Knoop Geloofsbeleving' is gebruikt voor fragmenten die gaan over ervaringen en gebeurtenissen "met betrekking tot geloofsbeleving, met name fragmenten waar een kloof/verschil te zien is tussen de spiritualiteit van de kerkelijk werker en de gemeente: onmacht, ergernissen, normatieve ladingen." In 58 fragmenten (zowel uit de dagboeken als de schrijfoopdrachten) is sprake van een verschil in geloofsbeleving tussen de respondenten en hun school of gemeente. In veel gevallen rapporteert men dat men er ook in meer of mindere mate last van heeft. De spanning tussen de geloofsbeleving wordt op verschillende manieren opgelost. In een groot aantal gevallen zien we dat de hbo-theoloog de eigen overtuiging parkeert en vooral probeert aansluiting te zoeken bij de mensen met wie hij/zij werkt onder meer om problemen te voorkomen. Dit leidt in veel gevallen tot frustratie, pogingen het eigen verhaal toch te vertellen zonder dat het landt of in een enkel geval zelfs tot irritatie of boosheid. In andere gevallen wordt vanuit de eigen overtuiging met veel motivatie een proces ingezet, zonder echt de verbinding te maken.

3.2 Verschillende situaties aan de hand van fragmenten

In deze paragraaf worden een paar situaties naast elkaar gezet aan de hand van fragmenten uit de dagboeken. In de komende paragrafen worden helpende en minder helpende patronen uitgewerkt.

Op school

Bij een van de godsdienstleraren speelt het thema geloofsbeleving een grote rol. Keer op keer beschrijft GL03 dat er sprake is van een gat tussen zijn beleving van zijn geloof en dat van zijn leerlingen. GL03 geeft les op een reformatorische school. Hij heeft naar eigen zeggen een actief en levend geloof, maar vermoedt dat zijn leerlingen – voor het grootste deel wel uit Gereformeerde Gemeenten – dat niet zullen herkennen.

Dit raakt volgens mij aan toch een verschil in geloofsbeleving tussen mij enerzijds en de leerlingen anderzijds. Kijk, het lukt mij nauwelijks om iets persoonlijks over mijn eigen geloofsleven te vertellen voor de klas. Afgezien van de vraag of dat mijn taak is op school, lúkt het mij ook gewoon niet. Ik weet namelijk/ik denk te weten dat het veel verwarring op zal roepen bij de leerlingen. Want als ik iets over mijn persoonlijk geloof vertel, kan het niet anders dan dat ze vroeg of laat merken dat ik geloof dat ik een kind van God ben. En dat zal bij de meesten van hen er niet in gaan. De leerlingen zien mij niet als een 'bekeerde'. Ik voldoe niet aan de kenmerken die er volgens hen bij horen. Wat dat betreft maakt mij dat enigszins 'monddood'. En dat vind ik zo nu en dan moeilijk en jammer.

Dit verschil in geloofsbeleving hindert hem in zijn dagelijks functioneren. Uit de diverse dagboekfragmenten is te lezen dat hij zijn taak als godsdienstleraar zeer serieus neemt en dat zijn grootste doel is om leerlingen in te wijden in een persoonlijk geloof. Dat botst veelal met hoe zijn leerlingen dat zelf zien en hij ervaart dat als gemis: "Ik gun het de leerlingen zo dat ze de Heere kennen als hun Redder. Dat ze Jezus zullen kennen als dé Ark van behoud. Ik heb het in de jaren dat ik hier werk nog maar een heel enkele keer meegemaakt dat een leerling iets liet merken van het werk van God in zijn/haar leven." Hij omschrijft diverse situaties waarin hij tegen dit verschil in geloofsbeleving aanloopt.

Ik vertelde natuurlijk ook nu dat wij ook in de ark kunnen schuilen voor het oordeel, namelijk in de Ark, Die Jezus is. Dat nemen de leerlingen van me aan, ze geloven het ook wel, maar wat dóen ze ermee? Misschien vul ik het teveel voor ze in, maar ik denk dat de meesten zich laten belemmeren door de uitverkiezing. Zo van: ik wil wel naar die Ark vluchten, maar dat moet God in mij werken. En zolang Hij dat niet doet, kan ik niks. Er rest echt niets anders dan gebed voor deze leerlingen. En dat doe ik dan ook regelmatig.

Bij GL03 is in dit verschil in geloofsbeleving maar weinig ontwikkeling te zien. Hij is veel bezig met wat de leerlingen van zijn geloofsbeleving vinden, en stelt zich daarin regelmatig aarzelend op. In het bovenstaande fragment is al te lezen dat dit verschil voor een groot deel zijn eigen beleving is (hierboven zelfs expliciet verwoord). Vrijwel nergens maakt hij dit verschil bespreekbaar en hij leunt sterk op zijn eigen interpretatie. De lichtpunten komen van buiten af.

In de kerk

Ook in de kerken is het verschil in geloofsbeleving merkbaar. Het sterkst komt dit naar voren in de groep 'Gemeenteopbouw'. Zo vertelt GO01:

Een overleg met de groep die het jaarthema voor de gemeente organiseert. Ik merk dat ik het wat saai begin te vinden met dit ploegje. Ik heb deze week gevraagd of we als team genoeg in huis hebben aan mankracht/afwisseling/inzicht, zij vonden van wel. Dus dat laat ik dan eerst maar zo. Het zijn mensen die wel tevreden zijn met hoe het gaat in de gemeente, en daar zit denk ik mijn punt. Want ik ben dat lang niet altijd. De vraag voor mij is nu of ik me bij hen aan blijf sluiten in de manier waarop we werken, meega in hun manier van denken en van plannen maken, of dat ik mezelf meer als een 'tegenover' opstel, kritische vragen stel en steeds weer verder/meer wil. Hoe tevreden mag je zijn? Waar leg je de nadruk op, op wat al goed gaat of op wat nog beter kan?

Verderop in haar dagboek reflecteert GO01 op haar eigen rol in dit proces. Ze signaleert dat ze wellicht de lat zelf te hoog legt (ook in haar eigen geloofsleven) en dat haar gevoel van frictie dus misschien wel meer over haar zegt dan over de gemeente. Tijdens het schrijven van het dagboek wordt haar dat steeds duidelijker, ook door gesprekken met haar begeleider.

Al pratend krijg ik een punt helder waar ik al langer mee aan het stoeien ben: mijn manier van geloven verschilt van de manier waarop het geloof beleefd wordt in mijn werkgemeente. ... De vraag die ik nu helder heb: werk ik volgens de waarden die de kerkenraad gekozen heeft of blijf ik daarnaast ook mijn eigen accenten inbrengen? Ik denk het laatste, ik weet me ook geroepen zoals ik ben, met mijn geloofsverhaal. Maar er kan een moment komen dat mijn waarden en die van de kerkenraad elkaar gaan bijten. Een van de waarden van de kerkenraad was bv gastvrijheid. Mooi, maar ik ga er liever op uit dan dat ik mensen uitnodig om naar de gemeente te komen. Dus beleid maken op deze waarde kan een botsing betekenen. Dit soort ideeën zwierven al een tijdje in m'n hoofd, maar heb ik nu helder. Goed en lastig.

Ook bij de andere kerkelijk werkers wordt een verschil in geloofsbeleving gesignaleerd. Vaak wordt gerept van een teruggang in bijbelkennis en geloofsleven. Zo zegt GO02:

Tijdens de eerste avond merkte ik al dat de beleving van de schrijver best ver weg ligt van de deelnemers van de catechese. Waar de schrijver er al een soort van uitgaat, dat je een levende relatie met de Heer Jezus hebt, is het in onze groep veel meer nog de vraag hoe je zeker kan weten of God echt bestaat en wat dit dan voor consequenties heeft voor jou leven.

Ik merk dat ik de punten wel herken waarin de levens van deelnemers niet gelijk lopen met die van de schrijver. Tegelijk verontrust het me ook wel dat bepaalde geloofskennis gewoon niet ineens aanwezig lijkt te zijn. Ze zijn wel op zoek, maar weten zelf niet precies waarnaar.

Bij GO03 roept dit gegeven zelfs spanning op, want hoe kun je aansluiten bij de tieners zonder de betekenis van de bijbel los te laten? Hier zorgt het verschil in beleving ook voor hermeneutische vragen (zie hoofdstuk 5).

In de afgelopen avonden ben ik erachter gekomen dat deze tieners qua bijbelkennis en geloofsopvoeding wel op een ander niveau staan als ik destijds stond. Dat maakt dat ik de inhoud van de programma's daar op aan moet passen. Ik vind dat spannend, want het is balanceren op een smal koord. Aan de ene kant wil ik recht doen aan de bijbels-theologische betekenis van het kerstverhaal en anderzijds wil ik dat de tieners het begrijpen, niet alleen met hun hoofd, maar ook met hun hart en handvatten krijgen om verder te komen.

3.3 Niet-helpende handelingswijzen

Vrijwel alle respondenten geven aan te verschillen in geloofsbeleving van hun achterban. Deze worsteling tussen de eigen visie op geloof en kerkzijn en de 'lauwere' geloofsbeleving van de kerkleden wordt echter heel anders opgepakt. Zo zagen we bij GL03 al dat hij zijn moeiten vooral voor zichzelf houdt. Dit geldt voor sommige kerkelijk werkers ook en bij sommigen ontstaat zelfs een gevoel van boosheid en frustratie. Zo zegt VG01:

Ben teleurgesteld door afwezigheid van driekwart van de kerkenraad op gebedsbijeenkomst. Slappe smoezen als: het is niets voor mij of ik heb er niks mee. Ik twijfel of ik serieus mijn teleurstelling ga uitspreken en hen ook ga aanspreken op, ja wat? Verantwoordelijkheid, voorbeeldfunctie, betrokkenheid, weet ik veel wat. Ik doe het niet. Het zal wel komen doordat ik moe ben, maar ik heb er geen zin in. Een gevoel van 'dan niet, zoek het maar uit' bekruipt me. Niet zo'n goed gevoel en ook niet zo liefdevol. Als even later zo iemand van honk gaat omdat er niets gedaan wordt voor de 20 plussers, dat ze alleen maar gevraagd wordt iets te doen, laat ik het gaan. Ik heb geen zin om hier op in te gaan. Sommige mensen zijn zo op zichzelf gericht, willen alleen maar geaaid en bediend worden. De vraag wat kan ik bijdragen, komt niet in hen op. Enkel, wat wordt mij geboden.

In het geval van GL03 en VG01 is te zien dat ze hun worsteling (en soms frustratie) lang voor zich houden. Daardoor bouwt de onmacht zich op en ontstaat een constant gevoel van tekort schieten. Het lijkt erop dat het solistische opereren van veel godsdienstleraren en kerkelijk werkers de verschillen in geloofsbeleving groter maakt (in ieder geval in hun eigen beleving). In sommige gevallen lijkt dat tot een te grote druk. Vanuit de onderzochte casussen kan daarom geconcludeerd worden dat het niet-helpend is om de worstelingen en frustraties voor je te houden.

3.4 Mogelijk helpende handelingswijzen

Er lijkt in de verhalen van de respondenten echter ook een meer helpende manier van omgaan met de geloofsbeleving. Op zeker moment gaat GO01 in gesprek met een eerder vertrokken predikant in de gemeente. Hij kijkt heel anders tegen de gemeente aan, waardoor GO01 zich gaat afvragen of het eigen beeld wel klopt. Daardoor spiegelt zij haar bedenkingen aan de visie van anderen en worden deze gerelativeerd.

Hij heeft een heel ander beeld van de gemeente dan ik dat heb. Verbazingwekkend. Het zet me wel aan het denken: klopt mijn beeld wel, spreken we gewoon twee heel verschillende groepen mensen, of is zijn beeld gedateerd, of is mijn beeld gekleurd? ... Waarom? Ik respecteer hem, maar tegelijk verbaas ik me over hem. Wat houdt me tegen om dit verschil eens aan te kaarten? Misschien wel dat ik het bij voorbaat al wat opgeef met hem: een oudere predikant, geworteld in een manier van kerkzijn die nu aan het veranderen is. Hm. Het lijkt erop dat ik een bepaalde manier van geloven simpelweg maar afschrijf als 'gedateerd' en mijn manier van geloven als de enige weg zie. Dat lijkt me niet de bedoeling.

Bij GL03 zien we dat hij aangeeft sterker in zijn schoenen te staan als hij zijn worsteling deelt met anderen. Door studiedagen en contacten met collega's realiseert hij zich dat het gat tussen zijn eigen geloof en dat van collega's niet zo groot is als hij denkt. Van daaruit bouwt hij vertrouwen op om ook met de leerlingen het gesprek aan te gaan. Op een regionale studiedag doet hij weer inspiratie op om door te gaan.

De spreker deinsde er niet voor terug om scherp te zijn. Hij stelde de vraag in hoeverre wij obstakels opwerpen om zalig te kunnen worden, net als de RKK dat destijds ook deed. En dan denk ik, tja, dat gebeurt in veel kerken waar de meeste van mijn leerlingen vandaan komen wel. Dan moet je aan allerlei voorwaarden voldoen, voordat je mag geloven dat ook jouw zonden vergeven zijn. Een studiedag als deze maakt mij sterker/zekerder voor de klas. Het maakt mij minder aarzelend in dat wat ik zeg tegen de leerlingen als ze een vraag stellen over bekering of iets anders wat daarmee te maken heeft.

Op het moment dat hij zijn moeiten bespreekbaar maakt blijkt het herkenbaar voor anderen. Dat maakt het voor hemzelf lichter om mee om te gaan.

Het middagedeelte stond in het teken van een sectievergadering met alle docenten godsdienst van alle locaties. Het mooie was dat we in kleine groepjes een artikel bespraken, waardoor er een mooi, open en eerlijk gesprek ontstond. Ik verwoordde mijn moeite in het spreken over de doop met de leerlingen. Want daar wordt zo anders over gedacht in de kerken van de meeste leerlingen. Eén collega herkende dat helemaal. En kon zich goed voorstellen dat dat op [mijn locatie], sterker speelt dan [in andere steden]. Want daar is het leerlingenpubliek breder qua kerkelijke achtergrond. Al met al een dag om bemoedigd door te worden. Het heeft me echt geholpen om een steviger plaats in de school in te nemen, in die zin dat het een stuk verlegenheid, zoals hierboven verwoordt, wegneemt. Ik geloof dat deze dag ertoe bijdraagt dat ik beter kan fungeren als gids voor de leerlingen.

3.5 Tips en tops

Het lijkt erop dat het verschil in geloofsbeleving iets is dat alle respondenten in meer of mindere mate aangaat. Ze lopen al snel tegen verschillen tussen henzelf en hun klas of gemeente aan. De gevoelens van eenzaamheid en frustratie worden extra versterkt door het gevoel voor jezelf te houden en niet te delen. Daar waar de respondenten hun frustraties en zorgen kenbaar maken wordt het gerelativeerd en ontstaat ruimte om door te gaan.

4. Positie

4.1 Uitleg code

De code 'Knooppunt Positie' is gebruikt voor ervaringen en gebeurtenissen waarbij het gaat om "situaties waarin de positionering van de kerkelijk werker nadrukkelijk aan de orde is, zowel in arbeidsrechtelijke zin als waar het gaat om het functioneren in de organisatie". Bij de codering werd als voorbeeld hierbij gegeven: "Bijvoorbeeld conflict/aansturing predikant, fragmenten over aansturen van vrijwilligers of verwachtingen van de gemeente t.o.v. de kerkelijk werker." Er blijkt vaak sprake van thema's die de positie van de hbo-theoloog raken. De code is ruim 150 keer toegepast (zowel in de schrijfofdrachten als de dagboeken). Deze codes zijn via close reading nader geanalyseerd.



Wanneer deze codes worden geclusterd aan de hand van de drie polen van het APS-model⁸, arbeidsidentiteit, organisatie-identiteit en persoonlijke identiteit, blijkt de pool van het beroep zelf (arbeidsidentiteit) het minste voor te komen. Dan gaat het om de standaarden binnen het beroep zelf en de vereiste competenties. De meeste fragmenten waren verbonden met een van de beide andere polen, organisatie-identiteit en persoonlijke identiteit. Onder organisatie-identiteit vallen de

specifieke arbeidsvoorwaarden in de organisatie, het omgaan met vrijwilligers, de relatie tot collega-predikanten en de mate van structurering die bij de start van het werk wordt aangetroffen. Onder persoonlijke identiteit vallen thema's als het omgaan met het verwachtingspatronen, eigen visies en onzekerheid en het omgaan met werkdruk.

In het functioneren als professional heeft de werker voortdurend te maken met keuzen die worden gemaakt op deze drie fronten. Je komt dingen in de organisatie tegen die je als persoon verwerkt, al dan niet met houvast in de voor het beroep vastgelegde standaarden. Beginnende professionals schakelen tussen eigen visies en onzekerheden (persoon), de context van de organisatie en de beperkt aanwezige normativiteit in het beroep (arbeidsidentiteit). In het onderzoek komen zowel frustraties als positieve ervaringen naar voren.

4.2 Verschillende situaties aan de hand van fragmenten

Dit rapport beperkt zich tot de vijf belangrijkste thema's die uit het onderzoek naar voren komen. Per thema gaat het om een cluster van samenhangende zorgen waarmee professionals te maken hebben. Waar iemand mee te maken heeft, blijkt per persoon heel verschillend te liggen en voor

⁸ Binnen het lectoraat Geloven in Context is het ABS-model gehanteerd om de eerste componenten (sensitizing concepts) van een model voor de beroepsidentiteit van de hbo-theoloog te analyseren. Zie verder Erwich, 2014.

een belangrijk deel profiel/specialisatiegebonden te zijn. Andere geconstateerde spanningen rond de positie van de hbo-theoloog doen zich minder vaak voor.⁹

4.2.1 Omgaan met vrijwilligers

Veel kerkelijk werk valt te typeren als vrijwilligerswerk. Vrijwilligers kom je zowel tegen in de rol van opdrachtgever of werkgever als in de rol van doelgroep die jij moet begeleiden en coachen bij de uitvoering van allerlei taken. Dit maakt het omgaan met vrijwilligers een complexe uitdaging.

Als het gaat om bestuurlijke taken zijn vrijwilligers in de kerk niet altijd helder. De professionals zoeken daarom manieren om de aansturing door vrijwilligers meer structureel vorm te geven. GO03 spreekt uit behoefte te hebben aan een stuurgroep:

[Ik] begon met gemengde gevoelens aan mijn baan [D]it [was] ook de eerste keer dat ik degene was die de eindverantwoordelijkheid droeg. ... Kort gezegd leek het me een uitdaging om het overzicht te bewaren. Om dit te bereiken, was het mijns inziens belangrijk ... dat er een stuurgroep is die mij aanstuurt, meedenkt in visie en het ontwikkelen van activiteiten en mij aanspreekt op mijn functioneren. Deze stuurgroep bestaat uit de voorzitters van de kerkenraden en de jeugdouderlingen: dit zijn zeer betrokken, gedreven en actieve mensen, die mij goed ondersteunen en pro-actief meedenken.

De uitvoering valt regelmatig tegen, wat GO03 op een later moment illustreert vanuit een nieuw initiatief. De stuurgroep heeft minder kennis van zaken dan zichzelf, waardoor het echte meedenken er niet in zit. Ze voelt zich daarom wel eens eenzaam:

Misschien verwacht ik dit te vroeg, maar het lijkt me zo mooi als we samen komen tot nieuwe ideeën, nieuwe vormen, nieuwe belevingen, nieuwe plannen. Het lijkt alsof ik eenzaam aan de top sta als het gaat om visie en ideeën. Misschien lijkt dat mooi als je beneden staat, maar boven is het wel degelijk eenzaam.

Al zijn er goede sparringpartners aanwezig, toch blijft jouw positie altijd een andere. GO03 zegt hierover:

Ik merk echter in die gesprekken dat ik vaak bezig ben met hoe ik antwoord geef, hoe het gesprek loopt, waar we het over hebben, etc. Toen ik daarover nadacht, merkte ik dat ik in deze gesprekken bezig ben om mijn gezicht als jeugdwerker niet te verliezen vanuit de gedachte: 'ik ben de professional'. Toen ik hierover nadacht, stelde ik mijzelf de vragen: In hoeverre kan ik hier mijzelf zijn? En in hoeverre zou dat moeten? (I)k wil enerzijds niet 'de professional' uithangen, maar anderzijds ben ik het wel. Hoe ga ik om met deze spanning? Op welke momenten kun je het 'professional-zijn' even loslaten?

Een soortgelijk dilemma blijkt bij VG02. Die bezoekt spontaan een kindersamenkomst om de vrijwilligers te bemoedigen, maar krijgt de indruk dat dit wordt ervaren als controle. Buiten de protestantse kerk context ligt dit dilemma minder scherp. Zowel in de RK parochie als in zorginstellingen, onderwijs en grotere organisaties zijn er professionele bestuurders. Dit maakt dat minder of niet sprake is van een zwakte als het gaat om opdrachtgeverschap. Vaker wordt positief gesproken over een heldere structuur bij de start en voortgang van het werk (zie 4.2.3).

⁹ Hierbij valt te denken aan thema's als: de haalbaarheid van eigen idealen; gedoe en traagheid in de kerk; omgaan met de identiteit van een zorginstelling; omgaan met conflicten; omgaan met kritiek; en het zelfbeeld als professional.

De andere zijde in het omgaan met vrijwilligers is het leiden en begeleiden van allerlei uitvoerende taken. Dan spelen vraagstukken als taakafbakening tussen professional en vrijwilliger, teamvorming, cultuurverschillen en soms de teleurstellingen in de omgang met de vrijwilligers. Vrijwilligers zeggen vergaderingen af en laten het er een beetje bij zitten of je merkt dat commissies sterk op jou als professional leunen. Dit blijkt nogal eens een dilemma, bijvoorbeeld in het dagboek van GO01:

(W)at doe ik met vrijwilligers die het er een beetje bij laten zitten? Ik wil hun werk niet overnemen/op hun stoel gaan zitten, dan doe ik hen tekort en werk ik niet aan het versterken/opbouwen van de gemeente. ... Trek ik teveel werk naar me toe, leunen anderen teveel op mij?

Of een kartrekker van een commissie trekt zich terug en dat moet op het laatste moment worden overgenomen (PW03). GO2 zegt over zo'n situatie:

Deze week veel bezig geweest met opvullen van gaten bij ... catechese. Mensen die niet kunnen of verhinderd zijn. Ik had het idee dat er minstens ... wel een jeugdouderling en of diaken [dat] zou kunnen invullen, maar heel de maand januari lijken ze verhinderd door privé-of werkomstandigheden. Het kost veel energie om steeds maar weer andere mensen te vragen en uiteindelijk ... het zelf maar te doen. ... Ik merk dat ik teleurgesteld ben in bereidheid of mogelijkheid van mensen om belangrijke zaken zoals catecheselessen ... door te kunnen laten gaan.

Vaak zit er ook een kant aan. Je had dit als professional ook anders kunnen afhandelen. GO2 zegt hierover:

Eigenlijk heb ik toen toch maar weer zelf het een en ander opgepakt en met de hulp van een andere enthousiast kinderwerker uit de kerk het een en ander afgestemd. Dubbele gevoelens erbij. Jammer dat er niet meer enthousiasme was om mee te denken te doen. Tegelijk had ik dat misschien ook wel beter moeten vragen.

Vrijwilligers hebben soms hoge verwachtingen van de professional. Dit is een bijkomend aspect in de relatie tot vrijwilligers dat hierna als apart thema wordt behandeld (4.2.5).

4.2.2 Structuur en arbeidsvoorwaarden

Wie aan een baan begint, gaat op zoek naar houvast voor de invulling ervan. Dat blijkt niet altijd aanwezig. GO1 zegt hierover: "Ik ben er blanco aan begonnen, had van tevoren geen goed beeld van het soort werk waarvoor ik aangenomen werd. De functie was voor mij nieuw, maar ook voor de gemeente, er lag geen ingevulde rol klaar waar ik alleen maar in hoefde te stappen."

Het veld van het kerkelijk werker wijkt op dit punt af van dat van leraren godsdienst of levensbeschouwing. Daar is meer structuur aanwezig, ook al is de schaalgrootte dan soms een punt. GL01 geeft aan:

Ik hoop dat ik heel dicht in de school groei, dat ik van alles wel iets weet en dat mijn lessen goed gaan. Ik ben op dit moment goed op weg om dit ook waar te maken. (..) Deze instelling is voor mij een uitdaging. In de kleine setting die ik meemaakte in (X) groeide ik letterlijk iedere dag verder in mijn betrokkenheid. Op deze school is dat een stuk moeilijker omdat de lijnen van communicatie anders lopen.

In 4.2.1 is al aangegeven dat in de kerk als vrijwilligersorganisatie de bestuurskracht tegen kan vallen. Kerkelijk werkers hebben vaak te maken met de relatie tot de kerkenraad of oudstenraad, wat ook de nodige spanning kan geven. Wat doe je als jouw eigen visie botst met die van de kerkenraad? GO01 geeft dit dilemma puntig weer:

(H)oe werk je samen ... met de vrijwilligers uit je gemeente? Zeker met de kerkenraad vind ik dat lastig. Het is mijn werkgever, mijn baas in zekere zin, maar ik ben het niet altijd met hun keuzes eens en daarnaast ben ik ook nog eens hun coach. (GO1)

Ook VG01 maakt soortgelijke situaties mee:

Ik legde [de vraag over ziekenzalving] voor in de kerkenraad en die reageerde beduusd. ... Ik was geschokt door zoveel onwetendheid. ... Het riep bij mij wel de vraag op: Moet je eerst toestemming vragen aan de kerkenraad voor je zoiets met de pastoraat bespreekt? En in het verlengde hiervan: waar kies ik in dit geval voor? Staat de pastoraat voorop of wat de kerkenraad vindt?

Er zijn ook kerkelijk werkers die melden dat zij met enig succes zich op de kerkenraad of het moderamen beroepen (PW02, PW05). Het behoren tot de kerkenraad geeft ook eigen problemen. Voorgangers kunnen last hebben van een botsing tussen de rol van 'oudstenraadslid' en die van 'herder'. Dat je meepraat aan de bestuurstafel maakt je partijdig in conflicten. Iets wat je pastoraal gezien niet wenst (VG02).

Kerkelijk werkers in grotere christelijke organisaties (missionair, jeugdwerk, geestelijke verzorging) kunnen hier ook voordelen van noemen. MP01 was bewust op zoek naar een professionele omgeving:

Belangrijk voor mij was, dat ik voor een professionele organisatie aan de slag kon. Negatieve ervaringen in onprofessionele situaties die zich tijdens mijn stageperiode en latere werk in (X) hebben voorgedaan, zorgden ervoor dat ik extra alert was op mijn eventuele nieuwe baan. Gelukkig kon ik tijdens en na mijn sollicitatieprocedure concluderen dat dit een professionele organisatie is, waarin dingen voor werknemers en vrijwilligers goed geregeld zijn, qua zorg, verzekeringen, opleiding, training maar ook wat betreft omgang met elkaar. Dit gaf me een positieve kijk op de organisatie en gaf vertrouwen om te beginnen.

Elementen van good practices rond werkgeverschap komen we ook tegen in de rooms katholieke context, waar het collegiale team duidelijk functioneert en functioneringsgesprekken op orde zijn. Wel is het hier een probleem dat hbo-theologen eigenlijk niet aan de slag mogen als pastoraal werker, omdat voor kerkelijk werkers een masterdiploma is vereist.

Naast zakelijkheid vanuit de werkgever speelt ook eigen zakelijkheid een rol. PW03 concludeert dat het hard nodig is een 'goede eigen administratie aan te leggen'. Dat zou tijd hebben bespaard. PW02 illustreert haar eigen ervaringen met een meer professionele aanpak. Zij werkt zowel in een gemeente als binnen een zorginstelling. Als geestelijk verzorger ervaart zij een zakelijker benadering, waarvoor zij zich onbekwaam bij voelt. Tegelijk biedt dit ook andere kansen en uitdagingen, bijvoorbeeld als je gevraagd wordt tijdelijk de taak van teamleider welzijn waar te nemen.

Deze week werd ik uitgenodigd voor een audit in het verzorgingshuis. Een externe adviseur gaat in gesprek met alle medewerkers van het huis omdat er net een fusie heeft plaatsgevonden. ... Dit gesprek vond ik behoorlijk pittig, want er werden reflectievragen gesteld over hoe ik de leidinggevenden vond functioneren en hoe er met verschillende zaken,

zoals het inspectierapport, binnen de organisatie werd omgegaan. Ik merk dat ik nog helemaal niet thuis ben in deze zakelijke wereld. Ik was vooral gewend om te werken met pastorale gesprekken en deze voor mijzelf te notuleren. In dit gesprek werd ik mij bewust van hoe professioneel er in andere organisaties wordt omgegaan. ...

Ik voelde mij erg hierin erg onprofessioneel. Omdat ik zelfs in eerste instantie geen idee had wat een audit was. Gelukkig kon ik goed door het gesprek heen komen, maar achteraf zat ik wel in een tweestrijd. Aan de ene kant vind ik kwaliteit erg belangrijk, maar aan de andere kant vind ik het ook belangrijk dat de kleinschaligheid ook zichtbaar is in het persoonlijk contact en in het huiselijke werken. ...

Ik vind het vooral spannend om - als tijdelijk teamleider Welzijn - [een] plan van aanpak te schrijven, want ik ben helemaal niet gewend om zo methodisch te werk te gaan. Maar in het verpleeghuis is het heel gewoon dat er zo gewerkt wordt. ... Ik ben ook blij dat ik dit zo geleerd heb, want de andere Geestelijk verzorgers dienen ook altijd zo hun voorstellen in. En nu voel ik mij daar niet meer onzeker over dat ik dat niet kan.

Freelancers of ZZP-ers beschrijven een soortgelijke zoektocht naar het vergroten van eigen zakelijkheid. MP02 woont en werkt in een voor zending gesloten omgeving.

Missionair werk is hier verboden. Wil ik hier iets binnen mijn beroepenveld kunnen doen, dan is de freelance werkvorm eigenlijk een van de weinige mogelijkheden (tentenmakers-principe). Ik werk nu als freelance trainer/counselor). (..) De laatste weken denk ik na over de vraag waar we het tiener programma nog meer kunnen aanbieden. Lastig om juiste prijs te berekenen voor het programma. Er gaan evengoed ontzettend veel (onbetaalde) uren zitten in het werk wat we doen. Dus wat is redelijk? ... Wanneer je als freelancer werkt is dat een constant zoeken. Ik ben hier niet naartoe gekomen om rijk te worden. Aan de andere kant lever je een product, stop je er veel uren, moet je programma's en trainingen voor bereiden, moet je mobiel en bereikbaar zijn, etc. etc.

In Nederland heb ik ook wat fondswerving gedaan afgelopen jaar, zodat we hier konden opstarten en eigen budget hebben om het programma te kunnen aanbieden in bijvoorbeeld kerken. Doordat regelgeving in Nederland is aangescherpt kunnen stichtingen of fondsen niet zonder meer geld overmaken naar privé personen. Dat wordt beschouwd als salaris en daarover moet belasting betaald worden. Veel fondsen en kerken zijn daardoor opgehouden privé personen te ondersteunen. ... Nu vragen we aan onze donateurs om vanuit Nederland naar lokale organisaties of kerken gericht geld voor over te maken. Wij factureren dan weer aan deze organisatie/kerk.

Het gaat in de praktijk relatief weinig over de arbeidsvoorwaarden zelf. Genoemd is al dat er instellingen waar de zaken goed op orde zijn. Eén jongerenwerker (GO03) heeft feitelijk drie werkgevers, maar ervaart dit als positief. Zij is als jongerenwerker vanuit de mobiliteitspool van de PKN (formeel werkgever) via een andere afdeling (de plek waar zij expertise haalt) ingezet bij enkele kerkelijke wijkgemeenten.

Onder werkers in de andere kerken (voorgangers) wordt wel door VG01 nadrukkelijk aangegeven dat het beter zou kunnen:

Ik krijg wel ruimte om te ontwikkelen, maar er is bijvoorbeeld geen enkel budget voor goede scholing. Dit bekostig ik dus uit mijn eigen onkostenvergoeding, maar dit is niet toereikend om alle kosten te dekken. Dit beperkt wel de blik buiten de gemeente en op nieuwe groeikansen, en dus kaart ik dit aan bij de leiding van de gemeente. Enige professionalisering en werken aan de secundaire arbeidsvoorwaarden zou geen kwaad kunnen, maar ik ben me

er van bewust dat dit een flinke cultuuromslag is voor de gemeente. Die omslag zal voorzichtig en gefaseerd moeten worden ingevoerd omdat het ook iets met de cultuur van de ... gemeente doet.

PW05 heeft scholing gevolgd op het terrein van homiletiek en liturgiek. Hij genoot van de gevolgde cursus, maar ook van het civiel effect ervan:

Vandaag het certificaat ophalen van de cursus aanvullende homiletische en liturgische vorming ... Vier maanden lang heb ik deze cursus gevolgd en deze week was de terugkomdag met de uitreiking van de certificaten. Het is de cursus die de PKN verplicht stelt voor kerkelijk werkers die voor de gemeente waarin zij werkzaam zijn een preekconsent nodig hebben. Ik heb genoten van deze dag en vooral van de hele cursus. Te weten dat ik als kerkelijk werker ook de papieren heb om te mogen voorgaan binnen de PKN. Weliswaar alleen in eigen gemeente en classis, maar toch het geeft mijn vertrouwen in mijzelf een opkikker.

Of het hebben van twee deeltijdbanen spanning oplevert komt eigenlijk niet naar voren in de onderzoeksgegevens. Dat is op zich al iets dat opvalt. Wel komt bij velen aan de orde dat de aanstelling onvoldoende is voor het verrichten van de taken die er zijn. Het vertaalt zich dus in een worsteling met werkdruk en overwerk. Een keer wordt gemeld dat overuren worden uitbetaald. Het achterliggende probleem lijkt niet opgelost (PW01). In de volgende paragraaf wordt deze kant van het werk uitgediept.

4.2.3 Omgaan met werkdruk.

Het omgaan met de te vervullen taken in beperkte werktijd speelt voor velen een grote rol. Sprake is van overwerk, het gevoel tekort te schieten richting gemeente/zorgvragers en botsingen tussen werk en privé. De rol die het ervaren van hoge verwachtingen vanuit de organisatie hierbij speelt, komt in 2.2.5 aan de orde. Hier gaat het erom hoe de beginnende hbo-theoloog deze spanning zelf hanteert. Vanuit het domein van GL wordt niet expliciet gesproken over werkdruk. Hier komt wel eenmaal naar voren hoe je als werker een privé-afspraken (een huisbezoek als ouderling) voor laat gaan boven een verplichting vanuit de school. Twee fasen uit het dagboek van GL03:

Iets anders wat ik vervelend vond, was dat ik me af moest melden voor een avondbijeenkomst volgende week. De ouders en de leerlingen van mijn mentorklas krijgen dan voorlichting over de profielkeuze van volgend schooljaar. Mijn teammanager vond het niet zo fijn dat ik er niet bij kan zijn dan, want ik heb huisbezoeken gepland op die avond. We hebben afgesproken dat ik ga proberen te ruilen met een ambtsbroeder. ... Ik vind het vervelend dat ik zelf deze voorlichtingsavond over het hoofd gezien heb. ... Ik ben als christen schuldig om mijn werk zo goed mogelijk te doen. In ieder geval, zoveel als in mijn vermogen ligt. Dit soort slordigheidsfouten horen daar niet bij. ... Gelukkig, het is gelukt om vanavond toch erbij te kunnen zijn op de voorlichtingsavond. Ik kon ruilen met een broeder ouderling. Het was fijn om te merken dat mijn manager het echt waardeerde dat ik er was.

Bij de meeste kerkelijk werkers vallen keuzen heel anders uit. Pastoraal werkers, voorgangers en jongerenwerkers maken melding van hoge werkdruk. Daarmee komen we allereerst op de spanning die verbonden kan worden met een hoog werkethos. PW01 zegt hierover:

Het 'overwerken' is denk ik een vaak voorkomend 'probleem' in ons vakgebied. Een uitspraak is niet voor niets dat je '24 uur per dag dominee bent'. Dat geldt ook voor mij in het verpleeghuis; zeker als je steeds meer mensen kent (en de mensen jou kennen!), dan weet

men je te vinden. Er moet veel worden overlegd, georganiseerd, enz.. Daarnaast is mijn 'core-business' mensen bezoeken en dat wil ik niet onder alle activiteiten laten lijden. Met als gevolg dat ik extra uren maak. Deze declareer ik niet, ik zie het als een soort 'vrijwilligerswerk'. Maar eigenlijk is het natuurlijk niet goed dat ik structureel 25 uur werk i.p.v. 18 uur. Mij lukt het niet om 'grenzen te stellen'. Ondanks dat mijn leidinggevende en de P&O-ster mij er enkele malen op wezen en mij willen helpen hierin, ga ik 'gewoon door' op de oude weg. ... Het voelt niet goed om minder te werken (dat gaat ten koste van iets), maar die 25 uur werken voelt ook niet helemaal correct. Dan ook nog het 'spanningsveld' thuis, waar mijn vrouw (terecht) aangeeft dat ik te veel werk, terwijl ik het zo leuk vind dat ik niet op een uurtje kijk. ... Aan de bovenstaande persoonlijkheidspunten zal ik moeten werken teneinde tot een structurele oplossing te komen voor dit 'probleem'. ... Het vinden van balans in je werk en daarnaast grenzen kunnen stellen en je daaraan houden (of misschien beter: kaders maken en daarbinnen blijven).

VG01 werkt op ZZP-basis voor 50% in een kleine gemeente. Die gemeente koos voor een kerkelijk werker van 50% boven een predikant voor 30%. Zij zit klem tussen het verwachtingspatroon in de gemeente, haar eigen idealen en de praktijk van een weektaak van 18 uur en komt daar niet uit.

Vooraf de oudere mensen vinden dat ze recht hebben op bezoek van mij. ... Als er veel bijzonderheden zijn, schieten de gewone bezoeken erbij in. In de 18 uur die ik heb, past gewoon niet alles. Ik heb dat in de kerkenraad al aangegeven en natuurlijk heeft men daar begrip voor, maar..... Misschien ligt het ook wel een beetje aan mijzelf. Ik ben enthousiast en voel me erg betrokken en wellicht roep je dan ook op dat je altijd aandacht voor de mensen hebt/ zal hebben. Sinds afgelopen september heb ik nu (december) al 90 overuren staan die ik niet betaald krijg. Wanneer ik er vrij voor zal nemen, is me ook niet helder.

Het is een eye-opener voor haar als collega-predikanten erop wijzen dat ze maar een 50% aanstelling heeft en dat het dus ook niet realistisch is om te veronderstellen dat ze als 'volledige' predikant kan functioneren. Keer op keer reflecteert ze in haar dagboek op haar volle takenlijst en geeft daarbij aan dat ze zich erg onrustig voelt, maar zelf ook geen tijd maakt voor vakantie. Er blijft mail komen en ze blijft gebeld worden, waardoor ze steeds meer het gevoel krijgt dat ze een achterstand heeft. Dat blijft knagen, hoewel ze zich probeert voor te houden dat dat niet nodig is:

Mijn mentor zei: Als er geen brand is, ruikt de brandweer ook niet uit. Voel je niet schuldig en accepteer dat je je tijd maar 1 keer kunt besteden. Een rationele benadering die wellicht de beste is, maar waar ik toch niet voor 100% vrede mee kan hebben. Dat zal ik echt moeten leren.

Bij anderen zijn dezelfde patronen in minder sterke mate terug te vinden. G003 geeft twee leerpunten aan: pro-actief zijn in het aangeven van grenzen en efficiënter werken:

Dit betekent voor mijn manier van werken momenteel dat ik duidelijk grenzen aangeef in de taken en verantwoordelijkheden die mij toegeschoven worden. Waar het eerst de kerkenraad of afzonderlijke commissies of gemeenteleden waren, die iets van mij vroegen, bespreek ik nu meer met de stuurgroep en de jeugdouders waar mijn prioriteiten moeten liggen. Dit doe ik vooral voor de grotere taken; voor de kleine dingen bepaal ik zelf wat ik wel doe en niet doe. Dit geeft mij rust om het zelf mijn takenlijst en tijd in te delen. [Verder is] mijn manier van werken veranderd. ... In de eerste maanden van mijn werk probeerde ik drie dagen per week [ter plekke] te zijn. Dat kostte veel reistijd, dus tegenwoordig werk ik daar als ik een afspraak heb, 's middags of 's avonds. Ook heb ik mijn werkschema aangepast. [Eerst had ik] vaste dagen waarop ik werkte - dinsdag, woensdag, donderdag en zondag. Dit

bleek dit in de praktijk onhandig. Nu werk ik meer verspreid door de week, wat me meer vrijheid en flexibiliteit geeft. Hetzelfde geldt voor het afstemmen met de stuurgroep en de jeugdouderlingen: hoewel het goed is om onder het genot van een maaltijd met elkaar af te stemmen, gaat daar ook veel tijd in zitten, die soms beter gebruikt kan worden voor andere taken. Tegenwoordig stem ik af via de e-mail of de telefoon en voor grotere projecten komen we bij elkaar.

Het gevoel te kort te schieten ten opzichte van gemeenteleden kan niet zomaar worden genegeerd. PW02 is heel blij met eigen werk en ontwikkeling daarin, maar er blijft een stemmetje dat ze ook tekort schiet.

Op dit moment ben ik erg blij met mijn werksituatie. Er is veel gaande in het werk maar dit houdt het ook enerverend. ... Ik vind het vooral belangrijk dat ik zelf investeer en dan kan er wat groeien. Ik ben erg tevreden over mijzelf als professional. Ik krijg veel complimenten en hier word ik trots van. Wel merk ik dat ik veel met het gevoel zit dat ik tekort schiet. Er zijn zoveel situaties waar nog extra aandacht voor nodig is, maar hier heb ik niet de tijd voor. Dit vind ik lastig om naast mij neer te leggen.

Anderen lijken minder te maken hebben met werkdruk. Zij rapporteren er in ieder geval niet over als probleem.

4.2.4 De predikant als naaste collega

In het samenwerken met collega's is de relatie tot de predikant of predikanten een thema dat bij vrij veel alumni naar voren komt (6 van de 13 GPW-ers) . Als het over de samenwerking met collega-predikanten gaat, is er incidenteel sprake van grotere teams. Meestal is er maar een collega-predikant. In de samenwerking met predikanten spelen veel zaken mee. Enerzijds is er sprake van het verwachtingspatroon en de beeldvorming in de gemeente. MP03 meldt een achterstand qua gezag in de gemeente. Maar MP03 signaleert ook een verschil in professionaliteit:

De predikant is een hele goede vent, maar wel eentje met een sterke mening en hij vind het lastig om een weg te gaan die niet helemaal zijn die van is. ... (D)e predikant heeft in de context waarin ik werk echt meer gezag, puur vanwege zijn predikantschap. Of die man of vrouw nou visie heeft of niet, je zal het er mee moeten doen. Ik heb er dus veel meer belang bij om hem dicht bij mij te houden dan andersom, hij kan veel beter zonder mij dan ik zonder hem kan. De vraag die dan opkomt is: hoe kun je ervoor zorgen dat een predikant je ziet als een waardevol gesprekspartner en gids?

Een ander is onzeker over de toekomstige samenwerking. G002 zegt hierover: "De nieuwe predikant is ook aanwezig die avond. Zijn eerste vergadering in de nieuwe gemeente. Hij stelt best kritische vragen af en toe. Ik merk dat ik daar wat onzeker/zenuwachtig over kan worden." Ook stipt G002 een generatieverschil aan:

Wat ik als kerkelijk jongerenwerker merk is dat ik graag de gemeente meer zou willen beïnvloeden door bijvoorbeeld prediking of gemeenteavonden. Dat ik niet op de preekstoel sta maakt dat ik minder met de gemeente "in gesprek" kan over wat ik zie gebeuren in de gemeente en wat ik daar vanuit de bijbel en traditie over heb geleerd. Nu krijgen we wel een nieuwe predikant in januari waarmee ik inmiddels al een paar [keer] flink heb gebrainstormd. ... Ik merk dat hij daar zeker positief tegen over staat. Met de oudere predikanten moest ik daar echt mijn weg in zoeken. Had eigenlijk wel behoefte aan feedback van hen, maar kreeg dat niet.

GO03 neemt als jongerenwerker deel aan de werkgemeenschap van predikanten in de regio. “Dit is niet verplicht - en misschien ook niet gangbaar - maar ik vind het fijn om hier bij te zijn, zodat ik op de hoogte blijf van wat er gebeurt in de gemeenten in de omgeving.” In een bijeenkomst wordt haar om haar mening gevraagd over een recent onderzoek van een CHE-student en als er kritiek komt klapt zij dicht:

Op het moment deed ik niks en daar had ik later spijt van. Deze werkgemeenschap leek me bij uitstek de plaats om ongedwongen van gedachten te kunnen wisselen, maar ik ging op dat moment niet in tegen de predikanten. Ik weet niet goed of dat te maken had met het verschil in positie van jongerenwerker en predikant of dat ik niet in wilde gaan tegen iemand waar ik mee samenwerk. Ook had ik voor mijzelf nog niet helemaal scherp wat ik dan zou willen zeggen, omdat mijn gedachten rond dit thema nog niet uitgekristalliseerd waren.

Anderen zijn veel positiever over de eigen professionaliteit als het gaat om de ervaren spanning met een predikant-collega. PW02 ervaart een interim-predikant als dominant en niet in staat tot luisteren. PW02 gaat het conflict hierover aan:

Samen denken wij na over het pastoraat en zij had mij uitgenodigd om hier weer voor te gaan zitten. Toen wij gingen zitten gaf zij aan het toch over mijn functioneren te willen hebben. Zij vond dat ik te weinig voor het individuele pastoraat deed. Zij had wel een aanname dat ik 40 uur werk. Ik moest drie keer aangeven dat ik 21 uur voor de kerk, waarvan de helft voor ouderenwerk. En dat deze helft ook nog eens is opgesplitst uit weeksluitingen /ouderensozen /uitvaarten en pastoraat. Gemiddeld probeer ik twee bezoeken per week aan te houden. Ik was mijzelf aan het verdedigen en achteraf heb ik daar spijt van. Ik hoef mij namelijk helemaal niet aan haar te verantwoorden want wij zijn collega's.

PW05 werkt als pastoraal werker naast een predikant waarmee het contact stroef loopt. Zelf typeert hij dit als minimaal, zakelijk en onveilig. De predikant beschouwt hem als zijn persoonlijke werknemer:

Hoe ga ik om met de eigen predikant die de kerkelijk werker niet ziet en waardeert als collega, maar deze meer als zijn persoonlijke werknemer ziet? Daarnaast is het zo dat de predikant anders denkt over het werken in de gemeente. ... en de kerkelijk werker mag geen diensten leiden want de HBO theologen kunnen alleen maar wat associëren en niet exegetiseren omdat zij de grondtaal niet machtig zijn en niet universitair zijn opgeleid. Bijkomend nadeel is dat de kerkenraad geen antwoord heeft op het autoritaire gedrag van de predikant.

Deze spanning is gegroeid doordat deze pastoraal werker inmiddels een aantal jaar in deze gemeente werkt en betere relaties krijgt met gemeenteleden. Deze willen graag dat de hbo-er nu ook de begrafenisdienst leidt en dat leidt tot conflicten met de predikant:

In de eerste anderhalf jaar (..) had ik daar niet zoveel last van. Mijn hoofdtaak was pastoraat en daar heb ik veel tijd in gestoken. Dat was in lijn met de verwachting van de predikant want daardoor hoefde hij niet veel aan bezoekwerk te doen. De wrijving begon toen ik door mensen werd gevraagd de begrafenis van hun overleden moeder of vader wilde verzorgen omdat ik de afgelopen tijd zo vaak op bezoek was geweest en dit erg waardeerde. Hun motivatie was: de dominee is nooit geweest en [die] kennen wij ook niet, dus wil jij het niet doen. Nu, dat wilde ik wel. Dat was tegen het zere been van de predikant. Zijn gedachtegang was dat ik hem moest melden als ik een overlijden zag aankomen zodat hij dan het laatste bezoek kon doen en dan ook de begrafenis. Letterlijk zei hij mij dat het niet kon dat ik het

deed want hij was de dominee. Dit werd 'uitgepraat' en de afspraak werd gemaakt dat gemeenteleden vrij waren te kiezen. Gevolg was dat ik van de dominee geen ziekenhuisopnames meer door kreeg voor bezoek, maar dat hij dat zelf ging doen. Wellicht om sterfgevallen eerder in het vizier te krijgen.

Ook qua visie op gemeenteopbouw lopen de standpunten tussen kerkelijk werker en predikant sterk uiteen. Als werker is PW05 overtuigd van eigen professionaliteit en kwaliteiten. Zo wil hij ook graag worden gezien:

Mijn standpunt in deze is dat ik onderstreep dat de dominee ook de dominee is en blijft. Ik wil niet op zijn plaats gaan zitten. Wat ik wel wil is als collega behandeld worden. Ik heb mijn eigen professionaliteit en zo wil ik ook door hem gezien en behandeld worden. Nu het mijn taak is gemeenteopbouw vorm te geven wil ik daar ook in gestimuleerd worden en niet worden tegengehouden. ...

4.2.5 Tussen eigen onzekerheid en hoge verwachtingspatronen

Vrijwilligers en bestuurders hebben soms hoge verwachtingen van de professional. Een jongerenwerker (G003) zegt dit kernachtig:

Ik merk dat de verwachtingen van mij als professional hoog zijn. Men verwacht van mij veel leuke ideeën, hippe vernieuwingen, briljante oplossingen. Dit schrikt mij soms af en ik merk dat ik hierin de mensen die dit noemen of laten zien, wel moet laten inzien dat ik niet de verlosser ben die de jeugd weer naar de kerk krijgt.

Haar werk zit echter vol angels en voetklemmen. De kerk heeft weinig jongeren en ziet de jongerenwerker als degene die dit voor hen gaat oplossen. Als je jongerendiensten wilt plannen, blijkt de praktijk niet zo simpel. Er is op de planning gewoon geen ruimte te vinden. Dit 'gedoe' leidt tot gevoelens van onmacht en frustratie.

Een nieuw jaar betekent een nieuw preekrooster. Besloten was dat het aantal jeugddiensten vanaf 2017 opgeschoefd zal worden van twee naar vier tot vijf per jaar. Het werd een ellendig lange e-mailwisseling over wanneer de jeugddiensten het beste gepland konden worden. De ene keer moest er een cantorij afgezegd worden, de andere keer was er Heilig Avondmaal, een derde keer was er een gastpredikant die toch wel erg graag wilde komen ... Ik zat achter mijn laptop en begon gefrustreerd te raken. Alles goed en wel, maar waar is de flexibiliteit gebleven? Als er gezegd wordt vanuit de kerkenraad dat er alle ruimte is voor de inbreng van de jeugd, maar we krijgen het niet voor elkaar om vier diensten per jaar vrij te plannen voor een dienst waarin de jeugd centraal staat, waar zijn we dan mee bezig? Het ging mij ... om de houding die ik herkende: Het is prima dat de jeugd centraal staat, maar het moet niet ten koste gaan van 'onze dingen'. ... Hoe kan ik ruimte scheppen voor de jongeren, zonder dat het ellebogenwerk wordt? Ik heb nog geen antwoord.

PW03 spreekt over het moeten wennen aan de rol van het leiderschap.

De rol van leiderschap daar moest ik eerst nog aan wennen, dat ik zomaar mensen kon vragen of aansturen. Aan de andere kant vraagt het van je dat vrijwilligers ook verwachtingen van jou hebben over hoe je met ze omgaat of over hoe snel jij klaarstaat voor ze. Ik kan niet alles tegelijkertijd dus soms blijven er ook bij mij dingen liggen. Hierin verwacht ik begrip ook van de vrijwilligers maar af en toe heb ik het idee dat ze denken dat ik niets mag vergeten.

Anderen met pastorale taken benadrukken dat vooral oudere gemeenteleden meer pastoraal bezoek verwachten (PW02, VG01, VG02).

Bij ouderen lijken soms verwachtingen t.a.v. mijn functioneren te liggen, terwijl de beschikbare tijd die ik voor ouderenpastoraat heb beperkt is. Ik vind het lastig om hier duidelijk over te communiceren, om nee te zeggen tegen verzoeken om maar weer snel eens op bezoek te komen. (VG02)

Binnen de vraag 'Hoe kijk je nu tegen het werk aan?' is expliciet gevraagd dit te beantwoorden in relatie tot o.a. de standaarden van je beroep. 'Zijn er standaarden?' vraagt GO2 zich hardop af. Waren ze maar helder, zegt VG01:

Ik ervaar mijn werk niet als gewone baan, maar als roeping. ... Ik begon met een lage ambtsvisie en veel nadruk op het priesterschap van gelovigen. ... De standaarden van het beroep voorganger zijn niet heel duidelijk. Aan de ene kant is het een beroep, aan de andere kant heel duidelijk een roeping. Dit maakt het afbakenen soms wel lastig omdat je veel met het managen van verwachtingen te maken hebt. Mensen verwachten heel veel, en een duidelijke taakomschrijving met begrenzingen zijn zeker nodig.

Ook VG02 vindt het lastig de beroepsstandaarden te benoemen:

Wat betreft de standaarden van het beroep vind ik het op dit moment lastig om iets te zeggen. Ik ben hierin nog zoekende, zoekend naar een balans tussen zakelijk en menselijk zijn, en een balans tussen het herderen en mijn leven geven tegenover het professioneel afbakenen van mijn grenzen....

Binnen het onderwijs is het opbouwen van een relatie met de klas een punt van onzekerheid. GL02 verwoordt:

Tijdens ... de eerste twee jaar van het lesgeven gebeurde het weleens dat ik door de zure appel heen moest bijten. Leerlingen testen je uit, lessen lopen soms nog stroef en ik was soms gespannen als ik weer een dag met volle lessen voor de boeg had. Daarom twijfelde ik met enige regelmaat of ik wel daadwerkelijk de komende 10 jaar bijvoorbeeld les zou willen geven. Ik kreeg lang niet altijd energie van het lesgeven. Inmiddels is dit beeld best wel veranderd. Ik ben het lesgeven steeds leuker gaan vinden en merk dat het contact met de leerlingen me veel energie geeft. Ik wil graag een voorbeeld zijn voor de leerlingen. Ook denk ik dat ik nu meer kennis en vaardigheden heb om in te zetten dan toen ik startte als docent.

Een andere spanning op dit vlak betreft de onzekerheid over de eigen taak en rol. Bij PW4 paste de eerste baan niet echt bij hem. Blijdschap over de baan ging snel over in onzekerheid over het takenpakket en de moeizame samenwerking. Coaching hielp bij het trekken van deze conclusie. Een soortgelijke vraag speelt ook bij GO02, jongerenwerker is een gemeente van een van de kleinere gereformeerde kerken:

Ik heb mezelf het komende half jaar gegeven om te bedenken ... of deze gemeente voor mij nog de plek is waar ik op mijn plek ben. Ik merk dat ik lang niet altijd meer positieve energie krijg van het werk en dat is niet fijn. Tegelijk wil ik ook trouw zijn en niet als het lastig is zomaar weglopen. Ik hoop biddend, nadenkend en in overleg met mensen de juiste keuze te maken.

4.3 Niet-helpende handelingswijzen

Vanuit de genoemde vijf posities komt een aantal punten naar voren waarin de professional ervaart dat het niet goed gaat en er verbetering nodig is. Ten eerste moet je jezelf afvragen of je de voor het beroep vereiste competenties echt bezit. Heeft MP03 gelijk als hij zegt:

Persoonlijk denk ik dat het papiertje kerkelijk werker te makkelijk te verkrijgen valt, dat de opleiding GPW door teveel mensen wordt afgerond. Teveel kerkelijk werkers komen op mij incompetent over, ikzelf ook overigens. Het zorgt ervoor dat mensen je niet bij voorbaat serieus nemen als ‘professional’, een scherpere selectie zou daarin helpen.

Anderen spreken dit overigens tegen en uiten nadrukkelijk waardering als het gaat om de basis vanuit de opleiding. Blijft staan dat velen zich nog erg jong voelen bij de aanvang van hun werk. MP03 noemt dat terzijde als hij zich vergelijkt met de predikant ter plaatse: “Het heeft natuurlijk met mijn leeftijd te maken (22 jaar), maar buiten dat om is er een wezenlijk verschil in invloed, de predikant heeft in de context waarin ik werk echt meer gezag, puur vanwege zijn predikantschap.”

Het verschil in positie en profiel valt niet direct te veranderen, dus de kerkelijk werker moet zich redden met andere instrumenten. Veel respondenten noemen het belang van een visie op je eigen takenpakket en het kunnen afbakenen daarvan. Erg belangrijk is dat je jezelf beschermt tegen het oppakken van taken die bij vrijwilligers blijven liggen. Dat roept frustratie op en levert veel te veel werkdruk. Bij het afbakenen van je takenpakket hoort dus ook dat je visie ontwikkelt op het samenwerken met vrijwilligers (zowel bestuurlijk als uitvoerend). Het zal altijd een ingewikkeld spel blijven, dus het is ook belangrijk dat je je vooraf goed voorbereidt op de werksituatie ter plekke. Stap niet zomaar in een baan, maar onderzoek hoe de structuur daar in elkaar zit en hoe jij daar tot een goed werkritme kunt komen. Welke verwachtingen hebben mensen in de organisatie van jou als professional? Durf je ontwikkelingen in de gemeente terug te leggen en nee te zeggen tegen taken? Is er een realistisch beeld over wat wel en niet valt te verwachten en is daarover een gesprek mogelijk?

In veel situaties zul je zelf actief moeten zijn bij het inrichten van een begeleidingsstructuur als die ontbreekt en moet je op zoek naar vaste gesprekspartners. GO01 beschrijft dit proces als volgt:

Inmiddels heb ik een begeleidingsteam dat met praktische dingen meedenkt, heb ik een werkplan geschreven voor het komende halfjaar (voor het eerst) en heb ik een aantal ouderlingen met wie ik regelmatig spar over de inhoudelijke keuzes waar ik tegenaan loop. Ik merk dat het eenzame werken aan mijn passie geknaagd heeft en dat ik daar eigenlijk meer last van heb dan van de beschreven acute handelingsverlegenheid. Mijn hoop en verwachting is dan ook dat ik weer meer lol in m’n werk krijg nu ik de contacten met mijn werkgever beter georganiseerd heb. Ik ben minder van de gemeente gaan verwachten hierin, ik oefen om mijn eigen touwtjes in handen te nemen.

Hiervoor is het nodig een evenwicht te ontdekken tussen jouw idealen en de zakelijke realiteit waarin je staat. Je bent werknemer en van jou wordt veel zelfsturing verwacht. Dat kun je ontwikkelen.

Daarnaast is de kerkelijk werker beleidsmatig verbonden aan een opdrachtgever. Een positie in het bestuur kan nadelen hebben. Maar het is de vraag of een positie buiten het bestuur voor een pastor echt helpend en wenselijk is. VG02 worstelt met de dubbelrol van bestuurder en pastor wat hem onrustig maakt. Dit type spanning is onvermijdelijk in kerkelijk werk.

Een ander thema dat enkele keren komt bovendrijven is de wens van autonomie voor de hbo-theoloog. Je kunt in de kerk nooit zeggen 'Dat bepaal ik zelf wel'; een gedachte waar VG01 mee rondloopt als het gaat om een kerkenraad die niet zomaar open staat voor haar visie. Zij gaat uiteindelijk de langere route van het gesprek met de kerkenraad aan over ziekenzalving. G001 loopt op tegen dit dilemma als het gaat om vrijwilligers: "Ik geloof dat God door gemeenteleden heen werkt, maar wat als een commissie een andere keus maakt dan ik verstandig vind? Ga ik dan op m'n strepen staan (nee), ga ik met hen mee (ook niet altijd wijs). Dat soort vragen."

Tenslotte is er het ontwikkelpunt op het terrein van eigen onzekerheid. Die doen zich voor als je denkt niet te kunnen voldoen aan hoge verwachtingen, als de kaders niet helder zijn of wanneer je allerlei kritische vragen krijgt. Weten waarvoor je staat is een ontwikkelingspad dat je via stages, vrijwilligerswerk en werkervaring doorloopt. GL01 beschrijft dit helder:

Voordat ik mijn stage had geregeld, kwam er een mail in mijn CHE-postvak waarin gevraagd werd naar een LIO-stagiair godsdienst/levensbeschouwing. Ik ben hierop ingegaan en zo ben ik hier begonnen. ... Nadat ik mijn stage met een positief resultaat had afgesloten vroeg de afdelingsleider van de school mij of ik nog wilde blijven, in principe onbetaald. Liever wilde ik natuurlijk een betaalde baan in mijn vierde jaar, maar uiteindelijk, toen bleek dat dit niet ging lukken, ben ik voor één dag gebleven. Ik vond de school erg leuk omdat het kleinschalig was, het contact met mijn collega's erg goed was en het gros van de leerlingen geïnteresseerd waren in het vak godsdienst. De reden dat ik (een jaar onbetaald) bleef, was dat ik me daar als een vis in het water voelde. ... Ik vond mijzelf een jaar later bekwaam om docent godsdienst te zijn op die school.

Ook GL02 beschrijft een soortgelijk traject: vrijblijvend stage lopen bevredigt minder dan het dragen van verantwoordelijkheid als zelfstandig docent. Geef aan wat je daarbij nodig hebt.

Ik leer vooral door te doen en af en toe onderuit te gaan ... Ik verwachtte van de school waar ik ging werken dat ze me voldoende zelfstandigheid zouden geven om het beroep van godsdienstdocent uit te oefenen, maar dat ze me daarnaast ook wat begeleiding zouden geven om wel te kunnen groeien en te kunnen leren. Dit heb ik tijdens het sollicitatiegesprek kenbaar gemaakt, en de school is hier actief op ingegaan.

4.4 Helpende handelingswijzen

Pro-actief zijn is binnen het kerkelijk werk een kernwoord. Positieve ervaringen zijn opgedaan in het opbouwen van relaties. Dat kan als in de teams wordt samengewerkt, met richting predikanten als ten aanzien van vrijwilligers. Spreek verwachtingen uit, ook als onderdeel van een langer proces van opbouw van gezamenlijke verwachtingen. Op deze manier bouwt PW03 in kleine stapjes een eigen team van medewerkers in het jeugdwerk op.

Dit vergt in ieder geval het hebben van een visie op je eigen positie en op de mogelijkheden die daarbinnen hebt. Zelfs in de conflictueuze verhouding met de collega-predikant zet PW05 voortdurend kleine stapjes. Hij houdt voet bij stuk in conflicten, zoekt steun bij de aarzelede kerkenraad, positioneert zich met het nieuwe accent op 'gemeenteopbouw' en volgt aanvullende scholing. Wie zo functioneert dient een vorm van zelfbewustzijn over zichzelf en het beroep te

hebben ontwikkeld. Een vorm van 'beroepstrots' is dus onmisbaar. Hbo-theologen kunnen ook actief werken aan hun positie.

Zoals leraren GL zichzelf en hun vak status geven door de reputatie van goede lessen en een leuk contact met leerlingen kan de GPW'er zich zichtbaar maken als een competente collega. Voor het kerkelijk werk houdt dit in dat je net als onderzochte alumni nee kunnen zeggen tegen taken die naar je toe rollen. Dit nee is ingebed in een 'ja' als het gaat om pro-actief te zijn in het met elkaar bepalen waar de prioriteiten moeten liggen.

Zo kun je op een efficiënte en effectieve manier met de beschikbare werktijd omgaan. Op het terrein van zakelijkheid kun je ook gericht ervaring opdoen door attent te zijn op de zakelijke kant van het werk (goede administratie, zakelijke afspraken over extra taken). Heel concreet is PW02 over de manier waarop zij de opdracht van een plan van aanpak als vervangend teamleider aanpakte:

Ik heb met verschillende mensen gebeld waardoor ik een inschatting kon maken hoeveel belasting deze taken voor medewerkers waren. En ik heb mijn man om hulp gevraagd. Hij heeft namelijk HRM gestudeerd dus hij had meer verstand van het maken van deze zaken. Ik vond het erg spannend, maar het is allemaal goed ontvangen.

Qua structuur en arbeidsvoorwaarden is het verstandig om een professionele werkgever te zoeken (zoals MP01 deed), maar een kerkelijk werker moet ook kunnen functioneren in minder paradijselijke situaties. Daarbij is naast visie, pro-activiteit en zelfsturing ook verdere professionalisering in cursussen en noodzakelijke certificaten helpend, bijv. zoals PW05 een aanvullende opleiding doet om bevoegd en bekwaam voorganger te zijn binnen de PKN.

Voor professionals in het domein GL zijn de begeleidingsstructuren en arbeidsvoorwaarden vaak op professionele wijze geregeld. Toch moeten ook zij groeien. In het voorafgaande deel is al aangegeven wat helpend is voor het verwerven van een positie in het onderwijs. Je leert door het daadwerkelijk te doen, maar dat doe je niet alleen. Er kan actief een beroep op school gedaan worden om je te ondersteunen. Na enkele jaren kun je de sprong naar een andere, eventueel grotere school maken. Al werkend kun je groeien in het aantal taken die men je toevertrouwt. Hierin maak je zelf actief keuzen. Ook GL'ers zijn dus pro-actief in hun loopbaanontwikkeling. Het ervaren van collegialiteit op je eigen school is ook een belangrijke bouwsteen voor goed functioneren. GL02 is hierover ronduit positief.

Zowel voor GPW'ers als voor GL'ers is het reflecteren op eigen functioneren is een belangrijke bouwsteen om het vol te kunnen houden. Dit vraagt momenten dat je afstand neemt. Een tweede cirkel hierbij is het collegiaal overleg: mentor, vertrouwenspersoon, vriend, intervisiegroepje:

Ondanks mijn werkervaring als leidinggevende op een middelbare school heb ik soms wel een zware dobber aan het voorgangerschap. Het solistisch werken speelt daarbij ook een rol, waardoor echte collegialiteit binnen de gemeente soms moeilijk te organiseren is. Gelukkig heb ik een goede buddy, een voorganger van een gemeente in de omgeving. Ook bezoek ik een intervisiegroep van voorgangers. (VG01)

Een derde cirkel is het inschakelen van een professional bij het eigen functioneren. PW04 werkt onder meer als freelance coach maar rapporteert zelf veel baat gehad te hebben van een coachingstraject. Het hielp hem ingrijpende keuzen te maken waardoor hij als kerkelijk werker op de been bleef en met visie zijn werk kan doen.

Het is belangrijk conflictueuze zaken niet laten escaleren. PW03 geeft hiervan een mooi voorbeeld over een onoplosbaar conflict waarbij financiële belangen van anderen een rol spelen. Na veel overleg met de betrokkene en advies van collega's geeft zij het uit handen aan het kerkbestuur.

Ik heb alle mogelijke opties aangedragen dus ik moet dit nu uit handen geven. Als pastor wil ik nog kunnen samenwerken in de toekomst, dus dit moet niet een te groot verhaal worden.

Als laatste voorbeeld van helpende handelingswijzen kan worden gewezen op het aspect van retraite. Verschillende respondenten geven aan hier baat bij te hebben. En als een retraite niet kan, is een vakantie om even helemaal weg te zijn een optie.

4.5 Tips en tops

Afsluitend kunnen de hierboven genoteerde bevindingen worden aangevuld met enkele tips en tops. Van de hbo-theoloog wordt gevraagd dat hij of zij een duidelijk zelfbewustzijn heeft als het gaat om de vervulling van de taken en de positie die wordt ingenomen. Daarbij is veel context-gebonden en dus niet in regels te vatten. Beroepstrots kan alleen worden ingezet in combinatie met een proactieve grondhouding, zakelijke vaardigheden en wijsheid in de omgang met vrijwilligers en collega's.

Het vraagt om durf richting te kiezen, om dingen af te houden en om je de vraag te stellen of je op de goede plek zit. Het is aan te raden een gewoonte te ontwikkelen om te reflecteren op jouw eigen ervaringen en verlegenheid in een dagboek/logboek en hiervan zaken met anderen te delen (buddy, intervisie of coach).

Feitelijk kunnen de basisgedachten van Covey, de zeven eigenschappen van goed leiderschap, die in de opleiding worden geïntroduceerd, hierbij uitstekend dienen als hulpmiddel:

De onafhankelijke eigenschappen¹⁰

1. Pro-activity
2. Begin with the end in mind
3. Put first things first

Wederzijds-afhankelijke eigenschappen

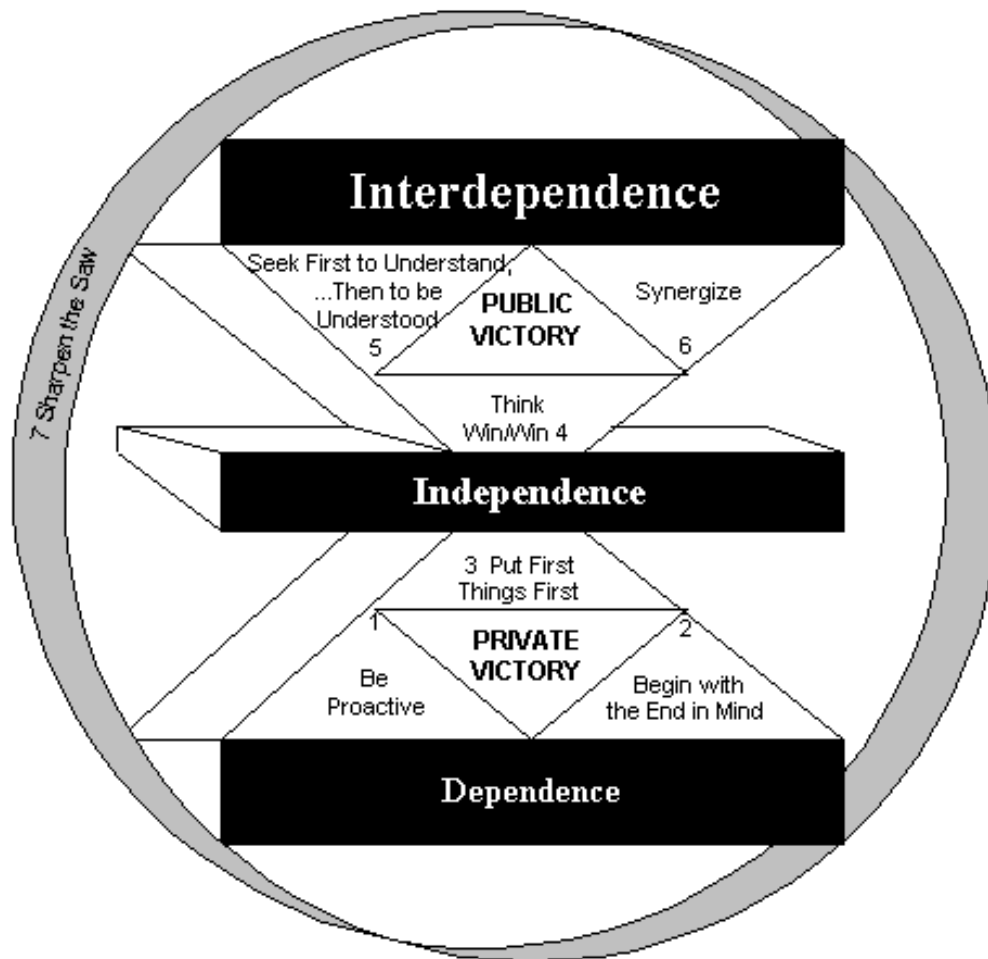
4. Think win-win
5. Seek first to understand, then to be understood
6. Synergize

Reflectie

7. Sharpening the saw

In visuele weergave, te lezen van beneden naar boven:

¹⁰ Stapper, S (2012, 26 september), De 7 eigenschappen van effectief leiderschap-Stephen Covey-Boekbesprekking. Geraadpleegd op 8 december 2017 op: <https://www.expand.nl/nl/438>



5. Hermeneutiek

5.1 Uitleg code

In dit onderzoek is de code ‘knooppunt hermeneutiek’ gehanteerd voor die fragmenten “waar men spreekt over hermeneutiek of waar de kerkelijk werker probeert om verhalen te hertalen of waarin men zoekt naar een hertaling of de noodzaak ziet tot hertaling, onmacht met betrekking tot hertaling, afwijzen van hertalen. Ook: fragmenten die gaan over het functioneren binnen een omgeving waarbinnen je eigen context en hermeneutiek onder spanning komt door confrontatie met de context van je omgeving of doelgroep. Dit gaat vaak om spanning tussen orthodoxie en postmoderne context.” De code is 42 maal toegepast. In eerste instantie is de respondenten gevraagd om in de schrijfoopdrachten een definitie te geven van wat onder de hermeneutische competentie wordt verstaan:

"Vraag 6: Hermeneutische competentie

Tijdens de opleiding is er aandacht besteed aan verschillende competenties en ook aan de zogenaamde *hermeneutische competentie*. Wat versta jij daaronder en in hoeverre speelt deze competentie een rol in je dagelijks werk?"¹¹

Vervolgens is gekeken in de dagboeken in hoeverre de hbo-theologen in de dagelijkse praktijk ook daadwerkelijk deze competentie hebben ingezet. Waar pasten zij hun eigen begrip van de hermeneutische competentie toe? Veelal gaat het om fragmenten waar het hertalen expliciet aan de orde komt. Een aantal zaken zijn opvallend: allereerst is er (zoals verwacht) een grote variatie in de beelden bij de hermeneutische competentie. Vaak gebruikt men het voor aansluiten bij de ander, in mindere mate ook voor het ‘hertalen van bronnen’.

Er wordt bovendien veel verlegenheid gerapporteerd rondom hermeneutiek, ook al wordt er in de opleidingen veel aandacht aan besteed. Men wil graag aansluiten maar ervaart dat dit niet lukt of men weet niet zo goed hoe men bepaalde bijbelse inzichten moet vertalen. In de schrijfoopdrachten is te zien hoe belangrijk het gevonden wordt, maar in de dagboeken blijkt dat als puntje bij paaltje komt, het ook erg moeilijk is. Zo vertelt G003 in haar dagboek:

“Hoe maak je het relevant? Dat is überhaupt een vraag die mij steeds meer bekruipt nu het er daadwerkelijk op aankomt. Hoe maak ik het verhaal dat ik lees en interpreteer van betekenis voor de doelgroep? Op de een of andere manier is het een stuk moeilijker zonder stagebegeleider die je soms een richting in wijst of een docent van school. Daarmee bedoel ik niet dat het me niet lukt; het is niet zo’n punt om een programma in elkaar te draaien. Maar om ‘echt te komen tot de kern van een verhaal of een boodschap en dat dan door te geven; dat blijkt lastiger dan ik dacht.”

In de schrijfoopdrachten noemt men het belang van aansluiten bij de ander. Wanneer we de fragmenten overzien, blijkt het toch vaak om eenrichtingsverkeer te gaan. De eigen boodschap staat centraal en men probeert andere wegen te vinden om die boodschap te laten landen. Daarmee is de vraag hoeveel ruimte de ander echt krijgt en in hoeverre men ook daadwerkelijk bij de vragen van de ander aansluit.

¹¹ Zie schrijfoopdracht in **bijlage x**.

5.2 verschillende situaties aan de hand van fragmenten

5.2.1 hertalen bijbelverhalen

De onderzochte hbo-theologen werken veelal met een gevarieerde doelgroep. Het komt regelmatig voor dat ze diensten organiseren voor een niet-kerkelijk gehoor of voor kinderen en jongeren met – volgens henzelf – relatief weinig bijbelkennis. Hier komt het aan op het hertalen van de bijbelverhalen. Dit gaat soms met moeite gepaard; anderen gaat het juist gemakkelijk af. We geven hier een aantal voorbeelden van beide.

Een van de hbo-theologen, GO03, moest een scholendienst houden voor een lokale buurtschool. Dat levert voor haar een aantal uitdagingen op:

De meeste kinderen gaan niet naar de kerk, maar hebben wel allerlei beelden van God. Het was een uitdaging om deze beelden van God te verbinden met wat ik geloof op een manier die begrijpelijk is voor kinderen. Ik vond dit best lastig; in de voorbereiding van de scholendienst kwam deze uitdaging ook terug. Want hoe vertel je het verhaal van Noach en de ark in vijf minuten aan een groep kinderen die niet gewend is om naar de kerk te gaan op een manier die enerzijds recht doet aan het verhaal en anderzijds aanspreekt voor de aanwezige ouders?

Hier wordt de uitdaging al scherp neergezet: hoe vertel je een verhaal kort en bondig; rekening houdend met de achtergrond en kennis van je doelgroep terwijl zij ook nog uit verschillende groepen bestaat: kinderen én hun ouders? Bovendien moet de hertaling ook recht doen aan het verhaal zelf. Het bleek voor GO03 geen sinecure. Na een hoop geworstel en de nodige stress, komt de oplossing uiteindelijk pas als zij de avond van te voren naar bed gaat. Zij denkt terug aan een jeugdherinnering waarin ze een mooie tekening had gemaakt die door een klasgenoot werd verpest. GO03 had de tekening weggegooid en was opnieuw begonnen.

Ik bedacht me dat dit verhaal best goed aansloot bij het verhaal van Noach en de ark. God, die de wereld goed gemaakt had, zag dat mensen er niet goed mee omgingen en er een potje van maakten. In het verhaal van Noach maakt God ook een prop, maar gooit niet alles weg: Hij nam mensen en dieren mee naar de nieuwe wereld, om een nieuw begin te maken. ... Toen de dienst begon, had ik dus wel een idee voor hoe ik de overdenking wilde doen, maar nog [geen] vastomlijnd verhaal. Maar eenmaal op het podium kreeg het verhaal - terwijl ik het vertelde - vorm en achteraf waren de reacties positief.

Zowel niet-kerkelijke als kerkelijke ouders bleken positief over het verhaal en de insteek. Het leerpunt voor GO03 was vooral dat de insteek van een verhaal persoonlijk mag zijn en dat het niet volledig uitgedacht hoeft te zijn.

Het spreekt juist aan als het persoonlijk is, maar de kern van het verhaal op een rake manier weet te vertellen. Dat was in dit geval meer geluk dan wijsheid, maar deze ervaring neem ik wel mee voor de toekomst, om bewust een bijbels verhaal te verbinden met een gebeurtenis uit mijn leven.

Het hertalen gaat hier vooral door een verbinding te maken met een persoonlijk verhaal en parallellen en verschillen met het bijbelverhaal te benoemen.

Het hertalen van bijbelverhalen gebeurt veel en de professionals geven blijk van veel visie op het thema. Zo reflecteert MP03 in zijn dagboek:

Het is belangrijk om deze mengeling van emoties en ideeën vanuit een Bijbelverhaal in een prikkelend perspectief te zetten en tegelijkertijd enthousiasmeert om dit jaar mee te doen. Ik koos voor het verhaal waarin Jozef en Maria Jezus kwijt zijn en dat ze hem in de tempel vinden, dat [onze] meetings (dat zijn we als groep mensen) de plek is waar we Jezus kunnen vinden als we hem even kwijt lijken te zijn. En leidde het kwartaalthema in, dat is 'Samen onderweg'. Op dit soort momenten moet ik altijd denken aan de masterscriptie *Nieuwe kerken in een nieuwe context* van Martijn Vellekoop, hij onderscheidt daar vier manieren waarop een missionair, gemeenschapsvormend initiatief de context kan benaderen. ... Zelf bevind ik mij meestal onder de situationelen. De context heeft ook invloed op de inhoud. De bijbelse boodschap moet opnieuw geïnterpreteerd worden om te komen tot vruchtbare communicatie met de samenleving. Het is voor mij als hermeneut dus van groot belang om kennis van en verbondenheid met deze samenleving te hebben.

Ten eerste zet MP03 theorie in om zijn werkwijze te verantwoorden en begrijpen. Hij legt niet per ongeluk een verbinding tussen het verhaal van Jezus die kwijt is, maar hij heeft er een doel mee: de parallel trekken met de momenten dat de toehoorders zélf Jezus kwijt lijken te zijn. Ten tweede wijst MP03 op een belangrijk ander punt: hij heeft een kennis van en verbondenheid met de samenleving nodig om deze verbindingen te kunnen maken. Als hbo-theoloog ben je niet aan het pendelen tussen cultuur en kerk, volgens hem, maar je bent volledig onderdeel van de samenleving en cultuur. Je moet alleen wel de link kunnen leggen met je eigen bronnen. In het volgende kopje zullen we zien dat juist die link leggen en de aansluiting vinden best lastig is, ook voor MP03.

Een ander voorbeeld van het hertalen van bijbelverhalen om de boodschap van het verhaal juist extra te belichten vinden we bij PW03. Zij legt zowel in de liturgie en rituele momenten makkelijk verbindingen tussen de bijbelse verhalen en de leefsituatie in het hier en nu.

Tijdens de jongerendienst van vandaag mocht ik ook een preek houden. Deze ging over een bijzondere ontmoeting die ik zelf heb gehad waarna ik makkelijk de link kon leggen met de ontmoeting in stappen van de Emmausgangers met Jezus. Zo kon ik de jongeren meenemen in een reis naar een werkelijke ontmoeting met elkaar die dieper gaat dan een gewone ontmoeting. Maar ze bovenal het vertrouwen geven dat waar ze ook zijn op hun weg dat er iemand met hun meeloopt en niet oordeelt over of ze nu wel of niet de verkeerde kant op lopen.

Er is ook hier een koppeling te zien tussen eigen ervaring, bijbelverhaal en actuele situatie. Daar waar GO03 er erg mee worstelt en het 'per ongeluk' lijkt te lukken, is PW03 misschien meer geschoold om deze koppelingen te leggen. Ze wisselt makkelijk af met voorbeelden uit de populaire cultuur (in de dienst over de Emmausgangers gebruikt ze 'Vandaag ben ik gaan lopen' van Acda en de Munnik), bijbelteksten en actuele boodschappen. Wel let ze er steeds op dat het voorbeeld een doel dient en dat het in de symboliek van de liturgie past. Haar voorbeelden zijn doordacht en passend; puttend uit een arsenaal van voorbeelden. Ze begint bij een eigen ontmoeting (net als GO03), verbindt dat met het bijbelverhaal (en geeft aan dat makkelijk te kunnen doen) en verbindt het met haar boodschap.

PW03 werkt in een regionale kerk waarbinnen diverse wijkgemeenten functioneren. Om de verschillende wijkgemeenten meer bij elkaar te houden, heeft ze het beeld van een

‘kinderkaravaan’ uitgewerkt. Gedurende een seizoen reist de kinderkaravaan (het centrale, bij elkaar bindende deel) langs alle wijkgemeenten waarbij steeds een ander thema uitgewerkt wordt. In het dagboek vertelt ze over een van deze bijeenkomsten, waar het verhaal van Josef centraal staat. Aan de hand van een verhaal over een dromenvanger mogen de kinderen hun eigen droom naar voren brengen. Dit wordt gekoppeld aan een bijbellesing over Josef en zijn dromen. In de korte preek werd een boodschap weergegeven over het waarmaken van je dromen (zowel een link met het verhaal van de dromenvanger en het verhaal van Josef). Op ieder moment van de liturgie wordt een koppeling gemaakt tussen de leefwereld van de kinderen, het bijbelverhaal en de boodschap van de dag. Ook PW03 geeft hier blijk van haar visie op het thema:

De teksten moeten zichzelf uitleggen maar voor dit concept ook extra duidelijk aangeven waarom we bepaalde zaken in de liturgie op een bepaalde manier doen. Zodat op den duur de symboliek voor zichzelf kan spreken. De kinderen participeren in de viering op zo’n manier dat het niet rommelig of respectloos is. De kinderen moeten geboeid blijven maar vooral leren door te doen.

In het verhaal van PW03 is te zien dat ieder element in de liturgie aandacht heeft gekregen. Waar mogelijk mogen de kinderen participeren in het ‘standaard’ ritueel, bijvoorbeeld het aansteken van de kaars of het bidden van een gebed, op andere momenten zijn de traditionele formules aangepast door PW03 om meer aan te sluiten bij de kinderen. Het uitspreken van de zegenbede is een mooi voorbeeld van hoe doordacht deze dienst in elkaar zat:

Na de mededelingen nodigde ik de kinderen uit voor een nieuw ritueel wat we bij de kinderkaravaan gaan inzetten en dat is dat bij het uitspreken van de zegen de kinderen hun handen naar de kerk richtten en de zegen meegeven aan de mensen. Als gedoopten mogen wij elkaar zegenen en tot zegen zijn en dat wil ik door middel van dit gebaar uitdragen.

5.2.2 aansluiting vinden

Vrijwel alle respondenten proberen aansluiting te maken met hun doelgroep en geven aan hier in meer of mindere mate mee te worstelen. Enerzijds is dat een worsteling doordat de doelgroep zo verschilt in geloofsbeleving (zie volgende hoofdstuk), anderzijds zit de worsteling ook in het uitgangspunt: men wil aansluiten om de eigen boodschap over te kunnen brengen. Aansluiten bij de ander om zijn/haar verhaal tot bloei te laten komen zagen we minder expliciet terug. Juist daardoor gaat de aansluiting soms niet soepel.

GL03 vertelt naar aanleiding van een opdracht uit het werkboek (over het verbinden van de voorwerpen uit de tweede tempel met het verzoenend werk van Christus):

Het is ook wel moeilijk voor leerlingen op dit kaderniveau om deze opdracht te maken. Het is dan echt mijn uitdaging om het zó aan ze te vertellen dat het hopelijk een beetje blijft hangen maar vooral dat ze die verwondering proeven. Dat het werk van Christus al zo duidelijk in het OT aanwezig is. Ik vertelde er ook bij dat het brandofferaltaar ontbreekt in de beschrijving van de tempel in Openbaring. Dat snappen de leerlingen wel. Maar om het dichtbij hen te brengen... Het verlangen zoals ik dat bij tijden mag hebben naar de nieuwe hemel en de nieuwe aarde, is over het algemeen totaal niet aanwezig bij de leerlingen. Dat is – plat gezegd – een ver-van-hun-bed-show voor hen.

Dezelfde zoektocht naar het aansluiten bij de leefwereld van jongeren vinden we bij GO2, een gemeenteopbouwwerker die catechese geeft.

Het lijkt mij belangrijk om de groep ook op andere manieren te laten ontdekken bij zichzelf wat ze nu vinden van geloofszaken. Meer stimuleren, met verschillende werkvormen, om ze te laten ontdekken hoe ze er zelf tegenaan kijken. Tegelijk ze ook echt les geven uit bijbel en theologie. Dat vraagt van mij dat ik op de avond inspeel op hun levensvragen/kwesties en daarbij zoek naar hoe ik de vertaalslag naar de bijbel/theologie kan maken. 't Is maatwerk zeg maar. Een kant en klaar concept voldoet niet.

Voor GO2 is het niet genoeg om de jongeren hun eigen geloofsweg te laten onderzoeken, maar ze wil ook (of misschien wel vooral) de jongeren inwijden in de geloofstraditie van de kerk. Daarbij ziet ze in dat het hier altijd gaat om maatwerk en dat je geen kant-en-klare methodiek kunt hanteren. Het blijft een constante uitdaging:

De werkvorm waarin ze briefjes mochten invullen met hun eigen verdriet, lijden en problemen en daarna in een rugtas stoppen viel wel goed. Bij deze werkvorm werd later op de avond verwezen dat Jezus alles heeft gedragen en nog wil dragen. Hij is erbij. Ook het denkstof filmpje over dat Jezus erbij is, werd goed ontvangen. Het lijkt dat jongeren eerder geraakt worden door een voorbeeld dan door filosofische en theoretische beschouwingen. Voor mijzelf steeds weer een les om het makkelijk en aansprekend te houden. Dat vind ik ergens wel lastig, want soms vind ik dat jongeren echt zo weinig kennis lijken te hebben over Bijbelse lijnen en geloofstheorie.

Uiteraard is het een uitdaging om de inhoud van het geloof over te brengen op een nieuwe generatie, zeker als die generatie het niet meer gewend is om op traditionele wijze met geloofszaken bezig te zijn. Dit merkt ook VG02 op:

Vanavond heb ik een inleiding gegeven voor de 12+ over de geloofsdoopt. Normaal gezien zou ik aan de hand van Bijbelteksten de theologie uit de doeken doen, maar het bleek dat er geen Bijbels werden meegenomen door de jongeren. ... Wat mij vooral opviel is dat de gebruikte symboliek achter de doop (en anderen Bijbelse uitspraken) soms erg moeilijk is om te vertalen naar het denkniveau van de kinderen. Ik ben van mening dat ze hierbij vaak nog geholpen moeten worden door het nog beeldender te maken met behulp van illustraties en voorbeeld. Wat betekent het bijvoorbeeld om 'met Christus bekleed' te zijn? Dit maakt dat ik hier meer werk van zou willen maken, ook in de prediking. Hoe krijg ik de jongeren mee in wat de Bijbel ons te zeggen heeft?

Het is niet gezegd dat het niet goed is om de boodschap en traditie van alle tijden aan nieuwe generaties door te geven, alleen is de vraag in hoeverre de ander daarvoor moet veranderen richting de hbo-theoloog of de theoloog richting de ander. Dat geldt voor jongeren, maar ook voor volwassenen. Het gesprek dat VG02 heeft met iemand die geïnteresseerd is in het christelijk geloof is illustratief hiervoor:

Vandaag een gesprek gehad met een niet gelovige man die getrouwd is met een gemeentelid. Hij is wel geïnteresseerd in het geloof waardoor we een afspraak hebben gemaakt. Nu lijkt hij wel in God te geloven, en geeft aan het bestaan van God eigenlijk niet te kunnen ontkennen. Ik geef aan dat het geloof in God nog heel wat anders is dan geloof in Jezus. Deze sprong lijkt hij niet echt te kunnen maken..... Ik merk dat hij nog niet voldoende zicht heeft op de inhoud van het evangelie. Hoewel ik als voorganger wel veel van de inhoud ken, voel ik mij niet competent om hier op een passende/uitdagende manier woorden aan te geven..... blijkbaar is het vak van evangelist/missionair werker toch een ander spectrum van het werk dan ik gewend ben. Ik schat hem in als een type dat graag leest, en geef hem een

boekje mee. Aan de hand van dit boekje hoop ik het volgende gesprek wat meer de diepte in te kunnen.

Opvallend is ook dat men in de schrijfoopdrachten de hermeneutische competentie meer als tweerichtingsverkeer formuleert, zoals bijvoorbeeld G003 doet:

Het kernachtige van de hermeneutische competentie is naar mijn idee dat men leert om verbinding te creëren, te verbreden en te verdiepen tussen geloof en cultuur, tussen toen en nu en straks, tussen kerk en maatschappij en meer van deze – soms onterechte – tegenstellingen op een methodische, logische en verantwoorde wijze op te heffen en bij elkaar te brengen.

Dat opheffen en bij elkaar brengen suggereert dat beide partijen daarvoor een stap zetten. Om aan te sluiten bij de ander is het handig dat je weet wat er bij de ander speelt. Ook hierin is af en toe handelingsverlegenheid te zien. Het blijkt nog helemaal niet zo makkelijk om je visie in de praktijk te brengen. Zo zegt MP03:

In de kerstnachtdienst komen heel veel mensen uit de wijk die ik heb leren kennen, maar nooit naar een kerk komen, alleen met kerst. Hoe ga ik hen iets meegeven van het evangelie? Ik en de predikant hebben ervoor gekozen om een stukje theater in te brengen, we kiezen voor scherpe en herkenbare dialogen die iets verwoorden van de onrust in de samenleving in verhouding met het evangelie. Beide zijn we goed in theater, dat is het probleem niet. Maar waar sluit je aan bij mensen? Wat verwachten ze? Wat raakt ze in het kerstverhaal? Hoe breng je het verhaal dichtbij in hun leven?

5.3 Niet-helpende handelingswijzen

In de dagboeken van de respondenten zien we hen op verschillende manieren worstelen met de verhouding tussen hun eigen traditie en de (post)moderne context. Wanneer zichzelf aangeven dat ze vastlopen heeft dit vaak te maken met een gevoeld gebrek aan competentie (bijvoorbeeld in hertalen van een bijbelverhaal) of onvoldoende vermogen om aan te sluiten bij de ander.

Soms komt dit ook voort uit een hoog ideaal van het eigen beroep: de leraar of pastoraal werker vindt dat hij alle antwoorden moet hebben. Omdat dit niet gaat, loopt hij vast. Een fragment uit het dagboek van GL01:

In een les over Abraham ging het over het verbond dat God met Abraham sloot. Een leerling reageerde verontwaardigd over de manier waarop dat verbond gesloten werd. Ze zei: 'Het is toch zielig voor de dieren die Abraham doormidden moest snijden?'. Ik koppelde de vraag terug aan de klas en vroeg: 'Wie is het daarmee eens?'. Alle vingers gingen de lucht in. Op dat moment kwam bij mij op dat ik hier een goed antwoord op moest vinden. Ik voelde mijzelf gedwongen. Ik wilde namelijk niet dat ze zouden denken dat God dit soort, in hun ogen, gruwelijke dingen deed. Ik wist hierop geen antwoord te geven. Ik voelde wel dat ik mijzelf moest verantwoorden tegenover de klas. Ik kon twee dingen doen. In de eerste plaats kon ik de klas volkomen gelijk geven en meegaan met het idee dat God gruwelijke dingen doet. In de tweede plaats kon ik hier niet lang bij stilstaan en zeggen dat ik hier ook geen antwoord op had. Ik rondde de vraag af door aan te geven dat het uitstekend uitbeeldt dat het 'van twee kanten moet komen'. Verder dan dit ben ik niet gekomen en dat voelde voor mij wel als een soort verlies.

Dit soort ervaringen speelt ook in het pastoraat, getuige het dagboek van PW04. Hoewel hij aangeeft niet altijd de antwoorden te hoeven hebben, is het toch de primaire reactie om dat wel te willen.

Iemand die in het pastoraat met de vraag komt hoe ik eigenlijk sta in zoiets als het homohuwelijk. Ik merkte dat ik me wat overvallen voelde, [m]aar dacht wel gelijk na en ging er op zich wel goed mee om. Ik had er gelukkig net wat dingen over gelezen dus kon reageren in het algemeen wat de gedachten hierover zijn onder christenen. Ik denk zelf ook niet dat i[k] als pastor de rol heb om dit soort vragen allemaal te moeten en kunnen beantwoorden, maar dat ik richtingwijzer ben naar God en dat ik altijd dit soort dingen in gebed kan leggen samen met deze mensen."

Ook andere voorbeelden in het materiaal laat zien dat de hbo-theologen vooral problemen ervaren als ze zelf de antwoorden willen aanleveren. Misschien kunnen we het nog het beste samenvatten als "het voelt niet goed". De relatie wordt vaak niet verder gebracht en de respondent komt met zichzelf in het nauw omdat hij wel aanvoelt dat er ergens iets scheef loopt. Op andere momenten (zoals het bovenstaande fragment van PW04 bijvoorbeeld) ervaart de kerkelijk werker niet direct dat er iets misgaat maar is wel de vraag in hoeverre de gesprekspartner zich volledig gehoord weet. Hiervoor zou eigenlijk verder onderzoek gedaan moeten worden waarbij juist de andere kant van de dialoog (de gesprekspartners) onderwerp van onderzoek zijn.

5.4 Mogelijk helpende handelingswijzen

Tegelijkertijd zijn er ook veel fragmenten aan te wijzen waarbij de hbo-theoloog wél een verbinding tot stand weet te brengen of een fragment uit de bijbel weet te hertalen. Het blijkt dat er vooral verbinding gemaakt wordt als er wordt gestart met een voorbeeld uit het eigen leven of als de hbo-theoloog zich kwetsbaar opstelt. Dat wordt door de respondenten zelf ook opgemerkt. Zo zegt GL01 na een gesprek over de zojuist afgelopen kerstviering:

Ik heb hiervan geleerd dat het belangrijk is voor een leerling dat het zich kan voorstellen wat er gebeurt, dat het ook realistisch is en dat het over echte mensen moet gaan. De brug tussen de lesstof en de leerling zit dus vaak in praktische bruikbaarheid, realistische situaties en menselijke contacten.

Hetzelfde merkt GO2 op bij de catechisatie:

Het lijkt dat jongeren eerder geraakt worden door een voorbeeld dan door filosofische en theoretische beschouwingen. Voor mijzelf steeds weer een les om het makkelijk en aansprekend te houden." (Overigens wordt dit wel als uitdaging beschouwd, want GO2 signaleert een dalende bijbelkennis en vindt dat lastig, zie Geloofsbeleving).

Belangrijk bij het ontstaan van een verbinding is dat het gesprek open gehouden wordt en dat de ander daadwerkelijk ruimte krijgt om te leren, zo zegt ook MP1:

We hebben het, bewust of onbewust, samen met de vrijwilligers heel erg open gehouden en open vragen gesteld. Hierin had ik als hermeneut heel bewust kunnen 'spuien' vanuit mijn eigen overtuiging en daarmee mijn mening kunnen torpederen op de meiden, maar het was juist heel interessant om de meiden met elkaar dit gesprek te laten voeren en een mening te laten vormen.

De ander moet daadwerkelijk ruimte krijgen om het eigen verhaal in te brengen. Vervolgens is het spannend om het los te laten en te zien wat er dan uit komt, maar daar waar men deze ruimte laat ontstaan blijkt het te werken. Het hermeneutisch proces is een wederkerig proces waarbij beide 'kanten' (hbo-theoloog en gesprekspartner of groep) hun inbreng hebben. Dat levert mooie momenten op waarbij de hbo-theologen opveren:

We hadden het in de godsdienstles over de reis van Eliëzer naar Haran. Voor Isaak moet hij een vrouw vinden. Hij vindt daar Rebekka en neemt haar mee. Nadat we het stukje hadden gelezen wat in het boek stond, deelde ik wat ik hier mooi aan vond. Ik was nagenoeg klaar met mijn verhaal toen plotseling een meisje haar hand opstak en de volgende vraag stelde: 'Ik weet niet of het klopt hoor, maar eigenlijk is die Eliëzer een soort van de ouderwetse Tinder.' Ik wist niet wat ik hoorde. Ik kende de app tinder wel van horen zeggen, maar ik had deze link nog niet gezien. Ik was verbaasd over hoe snel deze leerling de slag maakte tussen het verhaal en de actualiteit. Ik heb dit meisje hier ook een groot compliment voor gegeven. Even later hoorde ik een andere leerling zeggen: 'Dat is toch een soort datingsite?' Volgens mij begreep de hele klas het verhaal meteen en hoefde we niet verder te praten over hoe het nou precies zat. Deze brug van verhaal naar actualiteit heeft voor bijna alle leerlingen duidelijk gemaakt hoe het zit. Ik vond het waanzinnig hoe deze leerling zo snel kon schakelen.

Dit voorbeeld toont niet alleen het wederkerige in het hermeneutisch proces aan, maar laat ook zien dat de hbo-theologen soms afhankelijk zijn van de gesprekspartner of groep om actuele voorbeelden in te brengen. Daar waar ze zelf vaak aangeven het lastig te vinden (zie vorige paragraaf) leren ze ook van de jongeren waarmee ze werken om "snel te schakelen".

Opvallend is ook dat veel respondenten bijna intuïtief lijken te werken bij het hertalen van de traditie voor nieuwe oren of bij het aansluiten bij een nieuw publiek (zie de voorbeelden hierboven). Vaak blijkt het ook hier te werken om te komen met een persoonlijk voorbeeld of om het verhaal dat men wil vertellen te verbinden met een voorbeeld uit het eigen leven. Het voorbeeld van het verhaal van Noach bijvoorbeeld is een geslaagd voorbeeld van een hertaling van het verhaal, maar dit kwam 'vanzelf' naar boven bij het slapen gaan. De hbo-theoloog in kwestie gaf zelf aan er dagen mee geworsteld te hebben. Pas op het moment dat het onbewuste sluimert, komt er een bruikbaar voorbeeld naar boven. Het is de kunst om dit soort intuïties methodisch uit te werken tot een systematische toepassing die geoefend en doorontwikkeld kan worden tot het een tweede natuur wordt. Het beste voorbeeld is het de kinderkaravaan van PW03, die op een heel doordachte manier zowel eigen ervaringen, verbindingen met de populaire cultuur en traditionele elementen inbrengt. Hier gaat het om meer dan intuïtie of het 'per ongeluk' ontstaan van een verbinding: deze hbo-theoloog is geschoold in het schakelen tussen kinderwereld en jongerencultuur en de liturgie en traditie van de kerk. Er wordt methodisch gewerkt om verbindingen te leggen, waarbij gebruik gemaakt wordt van ingevingen en intuïties maar deze worden wel heel bewust en volgens een doordachte visie verbonden aan de traditie en bijbelteksten.

5.5 Tips en tops

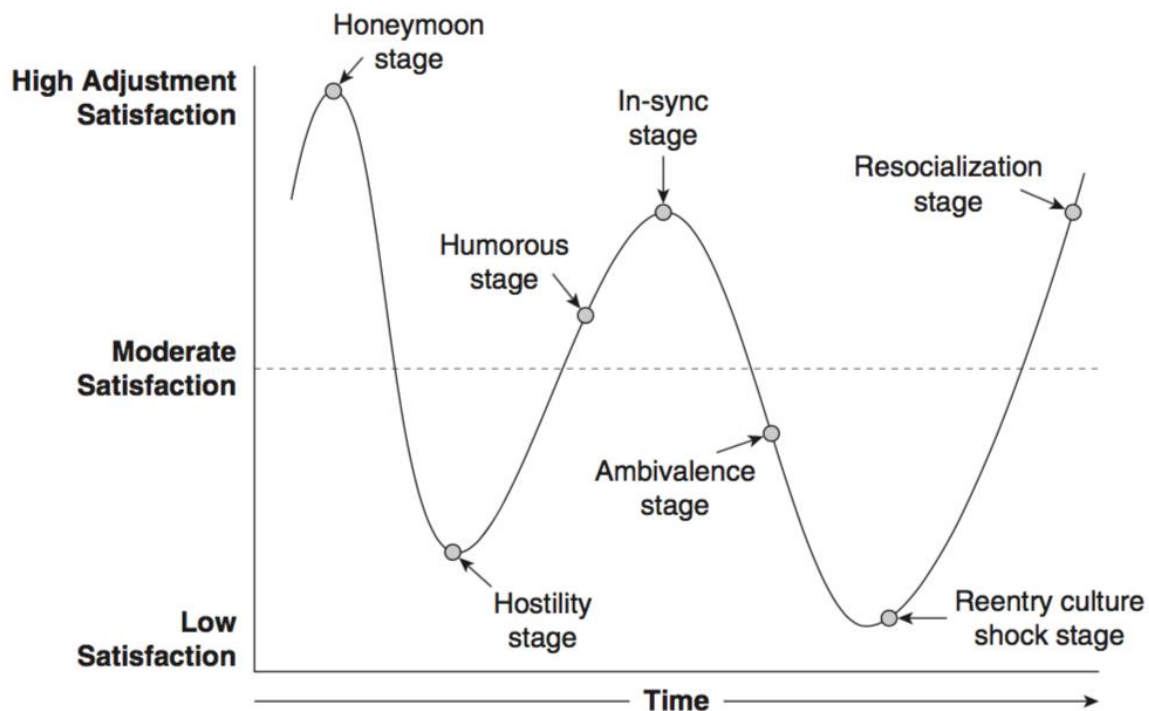
Uit het voorgaande zijn een aantal mogelijke handelingswijzen aan te wijzen. Een belangrijke voorwaarde voor het ontstaan van een geslaagde hermeneutische verbinding is openheid en een wederkerigheid van de relatie. Pas als de ander werkelijk ruimte krijgt om zijn verhaal in te brengen ontstaat er iets. Vaak zijn de onderzochte hbo-theologen gericht op het overbrengen van 'hun' verhaal en zoeken zij een manier om te hertalen om die boodschap beter naar voren te

brengen. Hoewel dat verhaal natuurlijk centraal staat blijft hier toch sprake van eenrichtingsverkeer. Daar waar de verbinding lukt, komt de inbreng soms juist van de andere kant en wordt er ook voor de hbo-theoloog een nieuw element in het proces ingebracht. Bovendien blijkt het belangrijk om jezelf te oefenen in het hertalen van bijbelverhalen en het maken van verbindingen. Ook het eigen, persoonlijke verhaal kan worden ingebracht om een verbinding tot stand te brengen. Vervolgens is het zaak om deze intuïtieve verbinding te verstevigen door deze op meerdere manieren te haken aan het verhaal van de traditie of de bijbel. Dit vergt dat de hbo-theoloog de eigen traditie, liturgie en bijbelverhalen door-en-door kent. Hoe gelaagder een verbinding is, hoe beter deze 'werkt' (getuige het voorbeeld van PW03). Uiteraard worden onbewuste of intuïtieve verbindingen sneller en makkelijker gemaakt als er ook een grote kennis is van verhalen en voorbeelden uit de cultuur of de leefwereld van de ander. Het draait hier om een constante wisselwerking.

6. Conclusies: De riskante leerweg

Startende hbo-professionals worden in hun werk al snel geconfronteerd met de spanning tussen het beroepsbeeld dat ze hebben ontwikkeld tijdens de opleiding en mogelijkheden en beperkingen die de praktijk biedt om als professional vanuit dat beroepsbeeld te werken en te leven. De praktijk confronteert hen enerzijds met verwachtingen, mogelijkheden en beperkingen die soms anders zijn dan ze hadden verwacht, maar anderzijds confronteert het ook vaak met hun eigen mogelijkheden en beperkingen en dwingt het hen soms hun eigen verwachtingen en professionele standaarden bij te stellen.

Wanneer de afgestudeerde hbo-theoloog aan de slag gaat in kerk, gemeente, school of een andere organisatie begint een tijd van verdere vorming en socialisatie in de praktijk van het dagelijks werk. In de voorgaande hoofdstukken hebben we de weg die de startende hbo-theoloog daarbij afgelegd in kaart willen brengen. Het beeld dat daarbij ontstaat doet wel denken aan het beeld dat Brian H. Spitzberg and Gabrielle Changnon in beeld brengen op basis van het werk van Gullahorn and Gullahorn uit 1962: het beeld van de weg van de startende professional als een achtbaan vol hoge toppen en diepe dalen.



Elke startende professional zal hier iets van herkennen en elke startende professional zal na verloop van een korte tijd aan kunnen geven waar de uitdagingen liggen in het dagelijkse werk. Dit geldt zeker niet minder voor de onderzochte startende hbo-theologen. In de dagboeken en schrijfoopdrachten hebben zij op een hele open wijze hun uitdagingen met ons als onderzoekers gedeeld en zoals in de voorgaande hoofdstukken is gebleken schuwden zij daarbij niet ook lastige pijnpunten aan te wijzen. In dit hoofdstuk verbinden we de resultaten met theoretische concepten.

Op welke wijze kan de hbo-theoloog als startende professional de effecten van een veranderende culturele context verbinden met zijn beroepsidentiteit en professionele handelen? Dat is de vraag

waarmee het lectoraat Geloven in Context zich sinds de start van het lectoraat in 2014 heeft beziggehouden.

In de inleiding schreven we dat deze fase van het onderzoek is ingevuld om te weten te komen hoe startende professionals in de praktijk omgaan met de uitdagingen van het beroep en gaven we aan dat we meer zicht wilden krijgen op de eerste periode na het afstuderen. Het onderzoek heeft rijke data opgeleverd, waar we in dit hoofdstuk lessen uit willen trekken voor de praktijk van het werkveld en het onderwijs.

Zoals ook uit de eerdere lectoraatspublicatie ‘Grensgangers’ (Erwich & Praamsma, 2016) al bleek verschillen de onderscheiden beroepsdomeinen niet heel sterk van elkaar waar het gaat om de beleving van de beroepsidentiteit (deelvraag 5a). Integendeel, er is veel overeenkomst in de vraagstukken waar (beginnende) hbo-theologen mee worstelen. De belangrijkste vragen hangen samen met het gebrek aan congruentie tussen de beroepsidentiteit van de hbo-theoloog en de context waarbinnen die identiteit moet worden waargemaakt. De verwachtingen die de hbo-theoloog bijvoorbeeld van zichzelf heeft sluiten lang niet altijd aan bij de verwachtingen die leven in zijn omgeving. Zo ook sluit dat wat de hbo-theoloog te bieden heeft niet altijd één op één aan op wat de omgeving verwacht of nodig heeft. En zo is er vaak een opmerkelijk verschil tussen de wijze waarop de beroepsidentiteit door de hbo-theoloog van binnen *beleefd* wordt en hoe die in de praktijk *geleefd* wordt (deelvraag 5b).

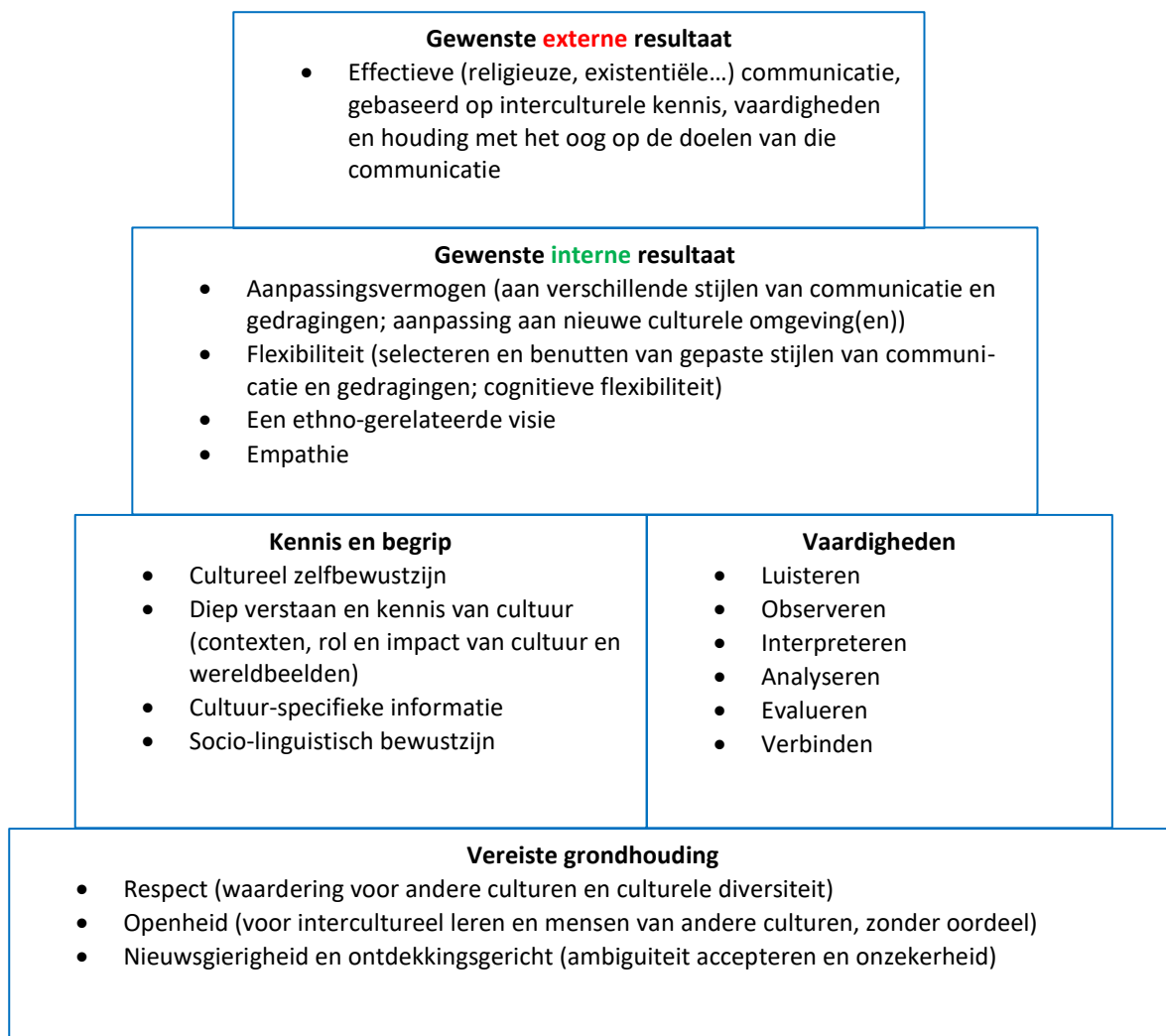
Het aspect van de positie zelf die de hbo-theoloog heeft binnen de verschillende beroepsdomeinen wijkt af van de hierboven geconstateerde eenheid in vragen waar werkers mee worstelen. Per domein komt de werker wel andere mensen tegen, zijn er andere uitdagingen en andere teleurstelingen of botsingen. De omgeving van het onderwijs is anders dan de kerk of de geestelijke verzorging. Binnen kerkelijke contexten maakt het iets uit of men primair pastoraal werker is, voorganger, missionair werker of gemeenopbouwwerker/jongerenwerker.

In de voorgaande hoofdstukken zijn tegen deze achtergrond verschillende thema's aan de orde gekomen die een rol spelen in de ontwikkeling van de beleefde én geleefde beroepsidentiteit van de hbo-theoloog: we signaleerden knooppunten rond de geloofsbeleving, positie binnen de organisatie en de hermeneutiek. Daar concentreren zich de belangrijkste vragen en uitdagingen waar de beginnende hbo-theologen tegenaan lopen. In alle gevallen gaat het om de vraag hoe de professional communiceert met zijn omgeving, hoe hij zich adaptief toont ten opzichte van die omgeving, maar daarin gelijk ook de ruimte vindt zichzelf te blijven. Een steeds terugkerend vraagstuk betreft de wijze waarop wordt omgegaan met verschil van inzicht met de omgeving, of dat nu gaat om de rol en positie binnen de organisatie, de verhouding tot collega's en vrijwilligers of de visie op bijbel en geloof. En steeds komt de vraag naar voren: moet ik de opvatting van de ander volgen of is het juist mijn rol de ander hierin te sturen? Hoe verbind ik de verwachtingen die ik van mijzelf heb met de verwachtingen die anderen van mij hebben?

Dat vraagt van hbo-theologen het vermogen zich te verhouden tot een omgeving waarin culturele en religieuze waarden een grote rol spelen en voor een groot deel ook de onderlinge verwachtingen bepalen – binnen een beroep waarin diezelfde culturele en religieuze waarden ook nog eens zelf centraal staan. Voorbereiding van hbo-theologen op hun werk in de praktijk vraagt daarom vooral scholing op het punt van die religieuze en culturele communicatie. Dit geldt des te meer omdat het beroep van de hbo-theoloog wordt uitgeoefend in een context van een veranderende samenleving. De theologische taal waarin deze culturele en religieuze waarden wordt verwoord, wordt veelal niet meer begrepen; en de binding met instituten vermindert of verdwijnt zelfs. De kloof tussen samenleving en kerk wordt dus steeds groter als men zich niet weet aan te passen in religieuze en culturele communicatie.

In veel situaties is er zo'n verschil tussen de omgeving en de context van de hbo-theoloog, dat gesproken kan worden over *interculturele* communicatie: er is sprake van een verschil in culturen tussen de een en de ander. Theorievorming over interculturele communicatie kan daarom helpend zijn om deze situatie goed te begrijpen. De Amerikaanse onderzoeker Darla K. Deardorff (Deardorff, 2009) ontwikkelde het zogenaamde 'pyramid model of intercultural competence', afgekort PMIC, dat een goed beeld geeft van wat nodig is voor wie zich in die religieuze en culturele communicatie verder wil ontwikkelen. De elementen die zij in haar model bijeen brengt, komen opvallend overeen met de factoren die in ons onderzoek als 'helpend' naar voren kwamen.

Deardorff ontwikkelde het PMIC op basis van gesprekken met 23 interculturele experts (Deardorff, 2009). De deelnemers gaven hun visie op de definiëring van 'interculturele competentie'. Deardorff analyseerde vervolgens de verschillende conceptuele perspectieven en bouwde hiermee haar PMIC. Dit model ziet er als volgt uit:



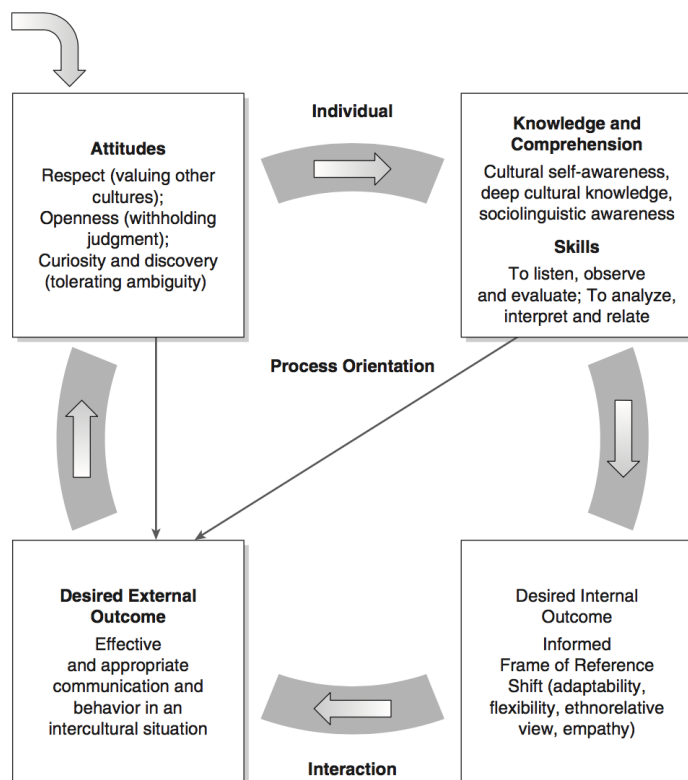
Figuur 2: Piramide Model van Interculturele Communicatie. Vrij naar: Deardorff 2006.

In het PMIC-model werken zowel de grondhouding (de basis), de kennis en vaardigheden als het gewenste interne resultaat mee aan de gewenste externe uitkomsten: hoe vaardiger je bent in luisteren, observeren et cetera, hoe beter het communicatieproces zal verlopen. Zonder een grondhouding van respect, openheid en nieuwsgierigheid zullen kennis, begrip en vaardigheden moeilijk aan te leren zijn. De gewenste interne resultaten (waaronder empathie en aanpassingsvermogen) worden dan niet ontwikkeld, waardoor het externe resultaat (de gewenste communicatie) ook nooit op gang komt.

De meerwaarde van het model is vooral gelegen in de gelaagdheid die Deardorff aanbrengt, waardoor de verschillende aspecten - die wij ook zelf in het onderzoek tegenkwamen, denk aan persoonlijke identiteit en een ervaren gebrek aan competenties - zich enerzijds hier goed laten onderscheiden en anderzijds mooi in samenhang worden gepresenteerd. Deze gelaagdheid maakt het mogelijk een beter onderscheid te maken tussen de verschillende aspecten. Dat kan helpend zijn voor de individuele hbo-theoloog die worstelt met de weerbarstigheid van zijn of haar praktijk, maar het kan ook helpend zijn voor de opleiding, doordat beter in beeld kan worden gebracht welke aspecten in de opleiding wellicht nog meer aandacht verdienen.

Wij leiden immers professionals op om goede hbo-theologen te worden en we gaan er daarbij vanuit dat zij in staat zijn religieuze communicatie op gang te brengen dan wel te houden. Dat is hun 'core-business': religieuze communicatie in al haar veelzijdigheid. In die zin helpt Deardorff ons wel verder, want zij geeft als het ware meer invulling aan de diverse competenties die in het beroepsprofiel van de hbo-theoloog zijn omschreven.

Overigens is het model van Deardorff niet alleen voor *beginnende* hbo-theologen en hbo-theologen-in-opleiding erg bruikbaar. Doordat je je als professional en ook als individu blijft ontwikkelen, en ook je context voortdurend in beweging is, staat dit proces nooit stil. Je bent doorlopend bezig jezelf te ontwikkelen – als hbo-theoloog maar ook als persoon. Hoewel het model in eerste instantie als pyramide is weergegeven, veronderstelt Deardorff eigenlijk een cyclisch proces dat ervoor moet zorgen dat er een optimale interculturele competentie blijvend effectief werkzaam zal zijn.



Figuur 3: Cyclisch model van culturele competentie (bron: Deardorff, 2009)

Het laat zich raden dat het ontwikkelen van de benodigde vaardigheden, kennis en grondhouding een doorlopend en tamelijk ingewikkeld proces is. Het is dan ook in het licht van het PMIC-model niet vreemd dat de onderzochte professionals aangaven hier soms moeite mee te hebben.

Om de werkers in het veld en de studenten van onze opleiding handvatten te bieden om deze uitdagingen het hoofd te bieden, is een ‘toolkit’ ontwikkeld die te vinden is op theologietoolkit.netvalley.nl. Per knooppunt worden hier concrete handreikingen gedaan. Door middel van een forumfunctie hopen we dat zich hier een professionele leergemeenschap ontwikkelt waarbij niet alleen in concrete situaties gebruikers verbinding kunnen leggen met elkaar, maar waarbij ook in die samenwerking meer duidelijkheid ontstaat over de mogelijke oplossingen, visie op helpende en niet helpende handelingen en discussie over nieuwe ontwikkelingen.

De hier beschreven ‘interculturele communicatie’ ligt dichtbij de hermeneutische competentie die is opgenomen in het beroepsprofiel van de hbo-theoloog. In hoofdstuk 5 bleek al dat veel professionals hier handelingsverlegenheid laten zien. Tegelijkertijd is een goede hermeneutische competentie cruciaal voor het functioneren. Vanaf januari 2018 werkt het lectoraat Geloven in context daarom aan een handleiding ‘Hermeneutiek op hbo-niveau’. De noodzaak van het beheersen van hermeneutische competenties komt steeds terug in de onderzoeksresultaten en het is daarom belangrijk verder uit te werken hoe de hbo-theoloog deze competenties kan ontwikkelen en in de concrete beroepspraktijk kan inzetten. In het eerste deel van dat boek wordt het concept ‘hermeneutische competentie’ verder uitgewerkt (mede op basis van de empirische resultaten uit ons onderzoek en in samenhang met de theorie over de interculturele competentie van Deardorff). In deel 2 worden praktische voorbeelden aan de hand van populaire cultuuruitingen en alledaagse situaties uitgewerkt. Hiermee wordt direct een brug geslagen tussen het onderzoek en het onderwijs, omdat dit boek het mogelijk maakt de onderzoeksresultaten direct te verbinden aan vakken zoals Theologie en Cultuur, Oude en Nieuwe Testament, Christelijke dogmatiek en Hermeneutiek.

- Deardorff, D.L. (2006). Identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization. *Journal of Studies in International Education*, 10(3), 241-266.
- Deardorff, D. (Ed.). (2009). *The SAGE handbook of intercultural competence*. Thousand Oaks, CA.
- Erwich, R. (2014). *Beroepstrots! De hbo-theoloog als zelfbewuste beroepsgelovige*. (Lectorale rede). Ede, Christelijke Hogeschool Ede.
- Erwich, R. (2015). *Onderzoeksplan Lectoraat Geloven in Context*. Ede: Christelijke Hogeschool Ede.
- Erwich, R., & Praamsma, J.M. (2016). *Grensgangers: pendelen tussen geloof en cultuur*. Utrecht: Kok.
- Erwich, R., Praamsma, J. M., Van Hell, R., & Van de Lagemaat, T. (2016). *Van binnen naar buiten en vice versa. Een deelonderzoek naar het functioneren van hbo-theologen in relatie tot kerk en cultuur*. Ede: Christelijke Hogeschool Ede.
- Gullahorn, J. R., & Gullahorn, J. E. (1962). An extension of the U-curve hypothesis. *Journal of Social Issues*, 3, 33-47.
- Spitzberg, B.H. & Changnon, G. (2009). Conceptualizing Intercultural Competence. In D. Deardorff (ed.), *The SAGE Handbook of Intercultural Competence*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2-53.

Bijlage 1 Schrijfopdracht

Schrijfopdracht professionals – lectoraatsonderzoek hermeneutische competentie 2016-17

Inleiding

Je bent al een tijdje aan het werk als hbo-theoloog in een specifieke context. Voor de een zal het nog maar een korte periode zijn, voor iemand anders wellicht al een langere periode. In de introductiebijeenkomst van ons onderzoek ben je geïnformeerd over de bedoeling en werkwijze en daarna heb je ingestemd met de aanpak zoals die is voorgesteld in de komen-de maanden. We hebben twee onderdelen vastgesteld voor het volgen van jou als professional: een schrijfopdracht en een logboek. In wat volgt beschrijven we de schrijfopdracht (onderdeel 1)

Opdracht

Werk de volgende vragen gedetailleerd en zorgvuldig uit in een compleet verslag in een Word document. Stuur dit uiterlijk **24 december 2016** naar lectoraat.theologie@che.nl

Vraag 1: Startsituatie

Hoe ben je aan je werk begonnen?

Hulpvragen: Hoe stapte je erin, wat was belangrijk voor je toen je eraan begon? Beschrijf je passie en verwachting die je bij het starten van je werk had. Wat verwachtte je van de instelling/organisatie toen je begon? Welk beeld had je toen je begon van a) jezelf als professional b) de organisatie/instelling c) de standaarden van je beroep?

Vraag 2: Huidige situatie

Beschrijf het soort werk en je werkzaamheden dat je momenteel doet als hbo-theoloog en geef ook aan waar je werkt (welk deel van het land, plaats en organisatie/instelling)¹².

Vraag 3: Mooie ervaringen

Welke mooie/goede ervaringen heb je tot nu toe in je werk opgedaan en in hoeverre hebben jouw kennis en vaardigheden hierin een rol gespeeld?

Hulpvraag: hebben jouw kennis en vaardigheden je geholpen om in de situatie(s) die je noemt te handelen?

Vraag 4: Instelling/organisatie

Hoe zou je de organisatie/instelling waar je bij in dienst bent of waar je voor werkt willen omschrijven? (Denk aan de waarden, sfeer, verwachtingen van jou als professional, mogelijkheden, beperkingen...)

Vraag 5: Kernwaarden

Wat zijn de kernwaarden van jou als professional in jouw beroep? Waaruit blijkt in jouw werk dat deze belangrijk zijn? In hoeverre is dit in de tijd dat je nu werkzaam bent veranderd?

Vraag 6: Hermeneutische competentie

Tijdens de opleiding is er aandacht besteed aan verschillende competenties en ook aan de zogenaamde *hermeneutische competentie*. Wat versta jij daaronder en in hoeverre speelt deze competentie een rol in je dagelijks werk?

Vraag 7: Handelingsverlegenheid

Tussenopdracht

¹² Alle gegevens worden uiteraard geanonimiseerd.

In je dagelijks werk kom je met verschillende situaties in aanraking. Als je drie momenten of situaties zou kunnen aanwijzen waarin je naar jouw beleving aan de grenzen van je kennis, vaardigheden en houding komt, welke drie zouden dat dan zijn?

Kies vooral die momenten die je mogelijk een ervaring van verlegenheid hebben bezorgd: een moment waarop je het echt even niet meer wist. Beschrijf deze drie momenten zo gedetailleerd mogelijk. Wat was de situatie? Wat gebeurde er met je? Wat deed het je en in hoeverre ben je er verder mee gekomen? Waar en waarom stagneerde het precies?

Vraag 8

Als je nu terug kijkt op deze drie kritische momenten in je werk: wat zou je hebben geholpen om anders met de situatie te kunnen omgaan? Geef dit zo mogelijk aan voor alle drie de momenten.

Hulpvragen: Welke vaardigheden had je eigenlijk nodig die je nu niet bezit? Waar kwam je kennis tekort?

Vraag 9: Verandering n.a.v. handelingsverlegenheid

In hoeverre hebben de situaties/mensen waarover je hebt geschreven jouw werk beïnvloed.

Vraag 10: Verandering n.a.v. handelingsverlegenheid

In hoeverre is jouw manier van werken (waarden, houding, communicatie) erdoor veranderd?

Vraag 11: Vernieuwd werkbeeld

Hoe kijk je nu tegen het werk aan?

Hulpvragen: Hoe zit je er op dit moment in, wat is nu belangrijk voor je? Beschrijf je passie en verwachting. Wat verwacht je van de instelling/organisatie? Welk beeld heb je op dit moment van a) jezelf als professional b) de organisatie/instelling c) de standaarden van je beroep?

Vraag 12

Stel: je mag de opleiding een advies geven over wat haar rol zou kunnen zijn rondom de drie kritische situaties die je hebt beschreven. Wat zou de opleiding je dan meer of minder hebben moeten bieden?

Bijlage 2

Onderdeel 2 (dagboek)

Schrijfoopdracht dagboek professionals – lectoraatsonderzoek

Inleiding

Wellicht heb je onderdeel 1 (schrijfoopdracht met vragen) al ingeleverd. Zoals je weet proberen we jou als professional aan de hand van twee instrumenten te volgen. De opdracht die hieronder wordt beschreven is het tweede onderdeel en is het dagboek.

Instructie

Het schrijven van een dagboek is een speciale bezigheid. Om je te helpen dit binnen de kaders van het onderzoek te doen en om het bijhouden van een dagboek wat te stroomlijnen geven we je een aantal korte instructies mee:

1. Een korte inleiding op het onderzoek dat we doen en waaraan je mee wilt werken
2. Een aantal praktische punten die je helpen om jouw dagboek te maken en bij te houden (omvang, frequentie van aantekeningen, vastleggen van je dagboek etc.)

Ad 1. Korte inleiding op ons onderzoek

In ons onderzoek proberen we beter te begrijpen voor welke uitdagingen startende professionals staan. Daarbij leggen we vooral een focus aan rondom het vermogen om vanuit de eigen spirituele, theologische en culturele bagage te verbinden met de ander. Wie de ander iets te bieden wil hebben en hem of haar willen verstaan, zal ook zichzelf moeten verstaan. Hoe raakt jouw leven dan dat van de ander en omgekeerd? Hoe ziet die wissel-werking eruit? Waar verloopt die ontmoeting heel goed en waar ontstaan er botsingen in taal, houding en gedrag? Het dagboek is bedoeld om jouw ervaringen en reflecties op dit terrein te volgen en uiteindelijk in samenhang te analyseren.

Ad 2. Praktische suggesties voor het dagboek

- Schrijf je ervaringen in je werk 2 keer per week vast (technisch: 2 'entries' per week).
- Zoek een rustige plek om je reflecties vast te leggen en zoek wellicht een vast ritme en een vast moment om dit te doen.
- Concentreer je reflecties op die ervaringen waarbij het gaat over jouw werk als *hermeneut* (bruggenbouwer, verbinder, vertaler, gids, verkondiger, gesprekspartner, helper etc.). Hoe kijk je zelf naar mooie, geslaagde ontmoetingen en werkzaamheden en hoe kijk je naar verbijsterende, mislukte ontmoetingen en werkzaamheden? Wat doen deze met jou...?
- Leg je reflecties vast in een Word-document van maximaal 30 A4 (regelafstand 1,5 en lettertype Times New Roman 12pt).

De deadline voor het insturen van je 'voltooide' dagboek is **15 februari 2017** via lectoraat.theologie@che.nl
Jouw reflecties en dagboek worden geanonimiseerd en vertrouwelijk behandeld!

Succes!